

Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

VANI KENANGA NAN WANGI¹, ELOH BAHIROH², ALI IMRON^{3*}

^{1,2,3*}Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNTIRTA, Jl. Raya Jakarta Km.4 Pakupatan Serang-Banten, 42111

ARTICLE INFO



Author Email :

research082018@gmail.com

Keywords:

Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja

DOI:

<https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Occupational Health and Safety, workload, and physical work environment for employee performance PT. Arwana Citra Mulia Tbk. In this research, there are four variables named Occupational Health and Safety (X_1), Workload (X_2), physical work environment (X_3), and employee performance (Y). This study involved 50 samples of production division employees at PT. Arwana Citra Mulia Tbk. This study uses data collection methods in the form of interviews, observations, questionnaires. In this research, data analysis methods that were used are descriptive analysis, data quality test, classic assumption test, t test using SPSS calculations. The results of this study show that: (1) Occupational Health and Safety do not have positive and significant impact on employee performance (2) Workload does not have negative and significant impact on employee performance (3) physical work environment does have positive and significant impact on employee performance.

ABSTRAK

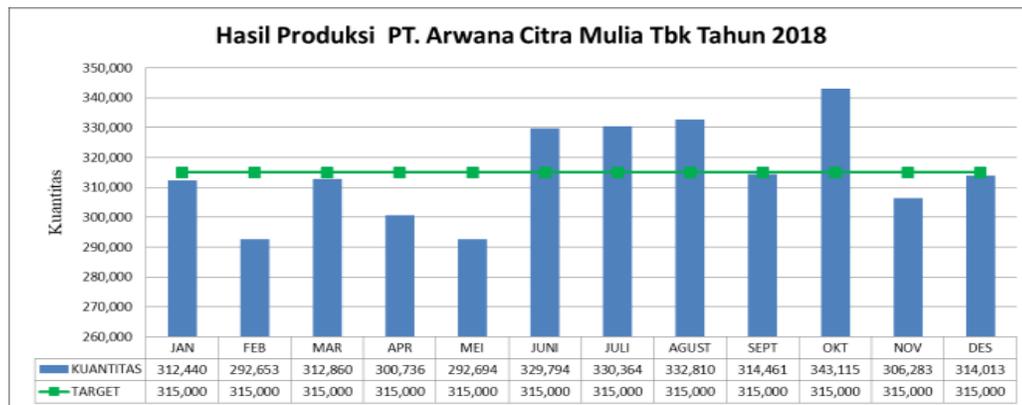
Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT.Arwana Citra Mulia Tbk.Penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1), Beban Kerja (X_2), Lingkungan Kerja Fisik (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 50 karyawan divisi produksi PT. Arwana Citra Mulia Tbk. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi, Kuisisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji t dengan menggunakan perhitungan SPSS. Hasil analisis menyatakan bahwa: (1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Tidak berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, (2) Beban Kerja Tidak berpengaruh negatif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, (3) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat berperan besar dalam perusahaan. Setiap perusahaan tentu menginginkan hasil kerja yang optimal dengan mengharapkan dari kinerja karyawan yang baik. Seperti yang kita tahu bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika kebutuhan setiap karyawan terpenuhi. Dalam hal ini perusahaan harus terus memacu kinerja karyawannya agar target yang diharapkan dapat tercapai.

PT Arwana Citra Mulia Tbk (Arwana) adalah perusahaan publik yang terdaftar di papan utama Bursa Efek Indonesia, diperdagangkan dengan kode saham "ARNA". PT Arwana Citra Mulia Tbk. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Arwana Citra Mulia Tbk, bahwa terdapat beberapa kendala yang membuat kinerja karyawan tidak stabil atau mengalami penurunan yakni berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3), Beban Kerja, serta Lingkungan Kerja Fisik. Kendala yang terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) PT Arwana Citra Mulia Tbk yaitu karyawan masih belum sepenuhnya memahami atau tidak paham mengenai pentingnya pembelajaran tentang bahaya kecelakaan di tempat kerja. Serta perusahaan kurang mendorong tentang pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kepada karyawan PT Arwana Citra Mulia Tbk.

Selanjutnya adalah kendala yang berkaitan dengan beban kerja yaitu PT Arwana Citra Mulia Tbk telah mengikuti aturan jam kerja nasional yaitu 7 jam/hari, akan tetapi sumber daya manusia di perusahaan ini masih memiliki beberapa permasalahan, yaitu ketika waktu bekerja sudah mulai menjelang sore hari atau setelah jam istirahat kerja berakhir, perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi keramik.



Gambar 1. Data Hasil Produksi Pt. Arwana Citra Mulia Tbk

Sumber: Hasil Produksi Pt. Arwana Citra Mulia Tbk, 2018

Data hasil produksi menunjukkan stamina atau kinerja karyawan menjadi turun seperti banyak karyawan yang menjadi lesu, akibat dari energi tubuh yang semakin berkurang. Hal tersebut tentu menjadi hambatan bagi perusahaan. Terlepas dari beberapa permasalahan diatas, lingkungan kerja fisik juga menjadi peran yang sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Dimana saat ini, lingkungan kerja yang aman dan nyaman sudah menjadi prioritas bagi karyawan yang akan bekerja. Lokasi PT Arwana yang rapih dan bersih menjadikan perusahaan ini merupakan perusahaan yang ramah lingkungan. Namun kendala yang masih terjadi adalah kebisingan dari alat-alat produksi yang tentunya menjadi hambatan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta debu yang terbawa dari truck-truck pembawa tanah liat dan pasir menyebabkan angin yang bertiup membuat lingkungan menjadi terhambat. Berpijak dari latar belakang yang telah penulis kemukakan di atas, maka pembahasan ini mengacu kepada (K3)

terhadap kinerja karyawan; beban kerja terhadap kinerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Arwana Citra Mulia Tbk.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (Mangkunegara, 2015) berpendapat bahwa Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menjadi masyarakat yang adil dan makmur. (Mathis dan Jackson, 2013) menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindari atas gangguan fisik dan mental yang dilakukan melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari karyawan serta pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Menurut (Sedarmayanti, 2017) Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan pengawasan terhadap manusia, mesin, material, metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Indikator-Indikator Keselamatan, dan Kesehatan Kerja menurut (Sedarmayanti, 2017) terdiri dari 3 (tiga) indikator, diantaranya, Lingkungan kerja, Manusia (karyawan) dan Alat dan mesin kerja

Menurut (Gibson dan Ivancevich, 2012), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat beradaptasi, dipengaruhi perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (yaitu lingkungan, situasi, serta kejadian yang banyak menimbulkan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap orang lain. Beban Kerja merupakan hal yang memberikan pengaruh pada karyawan dalam bekerja. Beban kerja tersebut berupa beban kerja fisik dan psikologis. Dimana beban kerja fisik berupa beratnya pekerjaan yang dilakukan misalnya mengangkat, merawat, serta mendorong. Beban kerja psikologis berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja individu dengan individu lainnya (Manuaba, 2002). Indikator Beban Kerja menurut (Manuaba, 2002) yaitu: a) Tugas bersifat fisik/sikap kerja, Tugas bersifat mental kerja (tanggung jawab, kompleksitas, emosi, dll.), c) Waktu bekerja dan istirahat, d) Kerja secara bergilir, e) Pelimpahan wewenang dan tugas, f) Kondisi kesehatan dan g) Motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya.

Menurut (Nitisetimo, 2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan beban tugas, contohnya seperti penerangan, temperatur udara, keamanan, kebersihan, ruang gerak, musik, dan lain-lain. (Moekijat, 2013) mengatakan bahwa arti lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan. Menurut (Siagian, 2014) mengemukakan lingkungan kerja diartikan tempat lingkungan pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Indikator Lingkungan Fisik menurut (Siagian, 2014), yaitu: a) Bangunan Tempat Kerja, b) Peralatan Kerja yang memadai, c) Fasilitas dan d) Tersedianya sarana angkutan.

Menurut (Mangkunegara, 2015), kinerja karyawan merupakan capaian kerja oleh karyawan baik kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung-jawab yang diberikan. (Hasibuan, 2016) kinerja diungkapkan sebagai hasil yang telah dicapai dalam menjalankan tugasnya melalui kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. (Robbins, 2013) kinerja adalah capaian optimal sesuai potensi yang dimiliki karyawan, merupakan hal yang menjadi perhatian para pimpinan organisasi. Indikator Kinerja Karyawan menurut Robbins (2013), yaitu: a) Kualitas dalam Kerja, b) Kuantitas, c) Ketepatan dalam Waktu, d) Efektivitas, e) Kemandirian dan f) Komitmen dalam Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal penting bagi perusahaan, karena berdampak pada kecelakaan dan penyakit kerja bukan hanya merugikan karyawan dan perusahaan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Penelitian yang dilakukan oleh Elphiana E.G, Yuliansyah M. Diah, & M. Kosasih Zen (2017) dalam penelitiannya terhadap 72 orang responden karyawan PT. Pertamina EP asset 2 Prabumulih, menyimpulkan variabel K3 berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ratih Dwi Kartikasari dan Bambang Swasto (2017) pada PT Surya Asbes Cement Group Malang bagian produksi menyatakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) memiliki signifikansi yang baik terhadap kinerja karyawan.

H1: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Beban kerja merupakan keadaan dimana banyak atau sedikitnya tugas yang diberikan kepada karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disaat tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka pegawai memiliki kemampuan tugas yang dilaksanakan secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja tetap pada tingkat optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) dalam penelitiannya pada 76 pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan, menyimpulkan beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian juga dilakukan oleh Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw dan Lucky O.H. Dotulong (2017) pada PT. Sabar Ganda Manado, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sabar Ganda Manado.

H2 : Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja fisik yang baik dan memadai bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya produktivitas kerja pegawai menurun. Lingkungan kerja dapat menjadi salah satu sebab ketidak- efektifan dan efisiennya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan bekerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Virgiyanti dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018) menyimpulkan bahwa Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw dan Lucky O.H. Dotulong (2017) pada PT. Sabar Ganda Manado, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado.

H3: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan data berupa angka-angka yang diperoleh dari data kuisisioner yang akan menunjukkan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), beban kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, 2017). Populasi merupakan subyek penelitian menyangkut wilayah generalisasi terdiri atas obyek maupun subyek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan (Sugiyono, 2017), menurut pendapat (Hartono, 2013) populasi melalui karakteristik tertentu memiliki jumlah terhingga dan ada yang tak terhingga. Populasi dalam penelitian ini difokuskan untuk karyawan bagian produksi pada PT Arwana Citra Mulia Tbk yang berjumlah 50 orang. Menurut (Sugiyono, 2017) pengertian sampel diartikan bagian dari jumlah dan karakteristik dari populasi tersebut. Dalam penentuan sampel, harus dilakukan dengan cara teknik sampling yang benar agar sampel yang dipilih akurat dan dapat menggambarkan populasi secara maksimal.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi pada PT Arwana Citra Mulia Tbk yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini memakai sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang, sebagaimana yang dikemukakan oleh (Sugiyono 2017) bahwa teknik sampling secara jenuh merupakan teknik penentuan menggunakan anggota populasi menjadi sampel. Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji linieritas digunakan untuk memenuhi syarat pada analisis regresi yang mengharuskan adanya hubungan fungsional antara X dan Y, pada populasi, yang linear. Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya terjadi korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam pemodelan regresi linear berganda. Sebaiknya Model regresi adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika heteroskedastisitas terjadi diartikan bahwa variasi (varians) variabel tidak sama untuk semua pengamatan (Ghozali, 2013).

Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen dan tiga variabel independen. Maka untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan alat analisis regresi berganda. Adapun Regresi bertujuan sebagai pengujian pengaruh antara satu variabel dengan variabel lain (Sugiyono, 2017). Adapun persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dijelaskan:

Y	= Kinerja Karyawan
A	= Konstanta,
X1	= Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
X2	= Beban Kerja
X3	= Lingkungan Kerja Fisik
b ₁ b ₂ b ₃	= Koefisien Regresi
e	= Error.

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan bagian dari regresi berganda yang digunakan untuk mengukur variabel X (Independent) dalam menerangkan variasi variabel Dependent.

Uji t-test dilakukan pengujian terhadap koefisien regresi parsial, pengujian cara ini dilakukan agar signifikansi peran secara parsial diketahui antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan diasumsikan bahwa independen dianggap konstan. Uji ini dilakukan dengan cara perbandingan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, Maka tidak terdapat pengaruh signifikan dari masing- masing variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta > 0$, Maka terdapat pengaruh secara signifikan dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan.

Hasil perhitungan yang didapatkan selanjutnya dibandingkan dengan t tabel menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Adapun Kriteria yang dijadikan acuan adalah sebagai berikut: 1) Jika t hitung $>$ ttabel dan probabilitas untuk signifikansi $<$ tingkat signifikansi 5%, disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga terdapat pengaruh signifikansi setiap variabel independen terhadap variabel dependen dan 2) Jika t hitung $<$ ttabel dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5%, disimpulkan H_0 dapat diterima dan H_a ditolak, sehingga tidak terdapat pengaruh signifikan tiap variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel Berikut ini adalah output dari uji linearitas:

Tabel 1 Hasil Uji Linearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.932	13.122		1.138	.261
	K3	.250	.164	.252	1.522	.135
	BebanKerja	-.080	.136	-.094	-.587	.560
	LingkunganKerjaFisik	.449	.209	.476	2.150	.037
	Z	-109.333	158.143	-.095	-.691	.493

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
Sumber: Hasil Output SPSS, 2019

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa t_{hitung} untuk variabel Z adalah -0,691 dimana nilai tersebut lebih kecil dari t_{tabel} 2,011741 atau t_{hitung} variabel Z -0,691 $<$ t_{tabel} 2,011741 dan nilai signifikansi variabel Z 0,493 $>$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model bersifat linear.

Pengujian multikolinearitas dengan pengujian menggunakan *variance inflation factor (VIF)* dan *Tolerance*. Multikolinearitas dapat terjadi jika $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,10$ (Ghozali, 2013). Hasil pengujian Multikolinearitas menggunakan SPSS 22 diketahui bahwa nilai VIF sebesar 2,489 $<$ 10 dan nilai tolerance sebesar 0,402 $>$ 0,10. Lalu nilai VIF sebesar 2,120 $<$ 10 dan nilai tolerance

sumbangan yang diberikan oleh variabel K3 (X1), Beban Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 46,8%.

Uji t-test dilakukan untuk pengujian koefisien regresi secara parsial, hal ini dilakukan agar signifikansi peran secara parsial dapat diketahui antara variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan asumsi bahwa variabel independen dianggap konstan. Diperoleh uji t sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.845	10.969		1.809	.077
	K3	.251	.164	.253	1.537	.131
	BebanKerja	-.109	.129	-.129	-.850	.400
	LingkunganKerjaFisik	.371	.175	.393	2.124	.039

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Output SPSS, 2019

Hipotesis 1: Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H0: Tidak terdapat pengaruh positif variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan

H1: Terdapat pengaruh positif variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil output, diperoleh angka untuk thitung variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 1,537 sedangkan ttabel dengan signifikansi 0,05 dan *degrees of freedom* (df) = 50-3 =47 adalah sebesar 2,01174. Dimana hasil menunjukkan bahwa thitung 1,537 < ttabel 2,01174 dan signifikansi sebesar 0,131 > 0,05. Artinya adalah tidak terdapat pengaruh positif variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diambil kesimpulan **H1 ditolak**. Hal ini TIDAK sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Elphiana E.G, Yuliansyah M. Diah, & M. Kosasih Zen (2017); Eggy Aupal Marom dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018); Ratih Dwi Kartikasari dan Bambang Swasto (2017) ; Afrizal Firmanzah, Djamhur Hamid, Mochamad Djudi (2017), dan Evert Makadao, Lotje Kawet, Cristy Rondonuwu (2017).

Hipotesis 2: Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

H0: Tidak terdapat pengaruh negatif variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan

H1: Terdapat pengaruh negatif variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil output, diperoleh angka untuk thitung variabel beban kerja sebesar -850 sedangkan ttabel dengan signifikansi senilai 0,05 dan *degrees of freedom* (df) = 50-3 =47 adalah sebesar 2,01174. Dimana hasil menunjukkan bahwa thitung $-850 < t_{tabel}$ 2,01174 dan signifikansi sebesar $0,4 > 0,05$. Artinya adalah tidak terdapat pengaruh negative variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diambil kesimpulan **H1 ditolak**. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan soesatya (2014); Kadek Ferrania Paramitadewi (2017); Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw dan Lucky O.H. Dotulong (2017); Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul dan Wehelmina Rumawas (2018); Riny Chandra dan Dody Adriansyah (2017); R. Joko Sugiharjo dan Friska Aldata (2018).

Hipotesis 3 : Variabel Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H0: Tidak terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja

H1: Terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja

Berdasarkan hasil output, diperoleh angka untuk thitung variabel lingkungan kerja fisik sebesar 2,124 sedangkan ttabel dengan signifikansi senilai 0,05 dengan *degrees of freedom* (df) = 50-3 =47 adalah sebesar 2,01174. Dimana hasil menunjukkan bahwa thitung $2,124 > t_{table}$ 2,01174 dan signifikansi sebesar $0,03 < 0,05$. Artinya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Maka dapat diambil kesimpulan **H1 diterima**. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Rifka Wulandari (2017); Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw dan Lucky O.H. Dotulong (2017); Virgiyanti dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018); Ayu Widianingrum dan Indi Djastuti (2016); dan Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami (2017).

SIMPULAN

Simpulan penelitian dan hasil dari pembahasan, disajikan sebagai berikut: 1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada PT. Arwana Citra Mulia Tbk tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan uji statistik yaitu nilai thitung $1,537 < t_{tabel}$ 2,01174 dan sig sebesar $0,131 > 0,05$. Pada penelitian ini penulis menggunakan interval keyakinan sebesar 95% sehingga tingkat kesalahan (signifikan) sebesar 5% (0,05) uji parsial dengan derajat kebebasan (dk) $n-k= 50-3= 47$, maka ttabel pada sig 5% adalah 2,01174. Maka H1 ditolak dan H0 diterima. Xx, 2) Beban Kerja pada perusahaan PT. Arwana Citra Mulia Tbk tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan uji statistik yaitu nilai thitung $-850 < t_{tabel}$ 2,01174 dan sig sebesar $0,4 > 0,05$. Pada penelitian ini penulis menggunakan interval keyakinan sebesar 95% sehingga tingkat kesalahan (signifikan) sebesar 5% (0,05) uji parsial dengan derajat kebebasan (dk) $n-k= 50-3= 47$, maka ttabel pada sig 5% adalah 2,01174. Maka H1 ditolak dan H0 diterima dan 3) Lingkungan Kerja Fisik pada perusahaan PT. Arwana Citra Mulia Tbk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan uji statistik yaitu nilai thitung $2,124 > t_{tabel}$ 2,01174 dan signifikansi sebesar 0,03

< 0,05. Pada penelitian ini penulis menggunakan interval keyakinan sebesar 95% sehingga tingkat kesalahan (signifikan) sebesar 5% (0,05) uji parsial dengan derajat kebebasan (dk) $n-k=50-3= 47$, maka t tabel pada sig 5% adalah 2,01174. Maka H1 diterima dan H0 ditolak.

REFERENSI

- Afrizal Firmanzah, Djamhur Hamid, Mochamad Djudi (2017), Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 42 No.2 Januari 2017*
- Alex S. Nitisemito. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ayu Widianingrum dan Indi Djastuti (2016), Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dan stress kerja (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasional IV Semarang), *Diponegoro Journal Of Management*, Volume 5, Nomor 4, Tahun 2016, Halaman 2
- Elphiana E.G, Yuliansyah M. Diah, & M. Kosasih Zen (2017); Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih, *JEMBATAN - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017*
- Eggy Aupal Marom dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018), Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan PT Lion Metal Works Tbk), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 60 No. 1 Juli 2018*
- Evert Makadao, Lotje Kawet, Cristy Rondonuwu (2017), Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Bimoli Bitung, *Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4295-4312*
- Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw dan Lucky O.H. Dotulong (2017); Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sabar Ganda Manado, *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1570-1580*
- Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 44 No.1 Maret 2017*
- Gibson, James L., Donnelly Jr, James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert (2012). *Organizationa Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition (International Edition)*.1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

- Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul dan Wehelmina Rumawas (2018), Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, Jurnal Administrasi Bisnis ISSN : 2338 - 9605 Vol. 6 No. 4 Tahun 2018
- Kadek Ferrania Paramitadewi (2017); Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Manuaba. 2000. Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moekijat. 2013. Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Penerbit Bandung: Pionir Jaya.
- Ratih Dwi Kartikasari dan Bambang Swasto (2017), Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi Pt Surya Asbes Cement Group Malang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 44 No.1 Maret 2017
- Refika Aditama Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama
- Soesatya, Yoyok. 2014, Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu manajemen, Volume 2 nomor2 April 2014
- Sondang P. Siagian. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rifka Wulandari (2017) ; Pengaruh Lingkungan Kerja fisik terhdap kinerja pegawai bidang sekretariat pada dinas perindustrian perdagangan, koperasi, dan usaha mikro kecil dan menengah provinsi Kalimantan Timur di Samarinda, eJournal Administrasi Bisnis, Volume 5, Nomor 1, 2017: 150-164
- Riny Chandra dan Dody Adriansyah (2017), Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa, Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol.6, No.1, Mei 2017
- R. Joko Sugiharjo dan Friska Aldata (2018) Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 4, No. 1, Maret 2018: 128-137
- Virgiyanti dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 61 No. 2 Agustus 2018.