

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AMMAN MINERAL SUMBAWA BARAT

Najib, Agusdin, Sulaimiah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mataram
Email: najibsyihab91@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aman mineral Sumbawa Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini berjumlah berjumlah 72 karyawan PT Amman Mineral. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling Sempel Random. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan menyebarkan kuesioner yang berisi pernyataan tentang keselamatan, kesehatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan jawaban atas variabel yang diteliti. dalam menganalisis datanya menggunakan analisis regresi linier dengan bantuan program *SPSS28 For Windows*. Berdasarkan hasil analisis data uji signifikansi menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amman Mineral. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan sedangkan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekomendasi yang diberikan dari variabel keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja yaitu dapat menerapkan berbagai program dan kebijakan yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Keselamatan kerja, Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of safety, occupational health and work environment on employee performance at PT. West Sumbawa mineral safe. The type of research used is associative research with a quantitative approach. The sampling technique in this study used the Simple Random sampling method. Respondents in this study totaled 72 employees of PT Amman Mineral. Data collection tools used were documentation and distributing questionnaires containing statements about safety, health, work environment and employee performance. Questionnaires are used to get answers to the variables studied. in analyzing the data using linear regression analysis with the help of the *SPSS28 For Windows* program. Based on the results of data analysis for the significance test shows that the variables of occupational safety and health have a positive and significant effect on employee performance while the work environment has a positive and not significant effect on PT Amman Mineral employee performance. This means that implementing OSH will make employees feel safe and healthy and avoid disease so that it will improve employee performance in the company. Comfortable working environment conditions will make employees feel better at doing their jobs so that it will have a good impact on the resulting employee performance.

Keywords: Occupational, Health Safety, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

SDM (SDM) adalah modal penting dari pergantian peristiwa publik dan saat ini semakin memainkan peran penting dalam hasil suatu asosiasi atau organisasi, banyak asosiasi atau organisasi memahami bahwa komponen manusia dalam suatu asosiasi atau organisasi dapat memberikan keunggulan.

Organisasi atau sumber daya manusia yang berkinerja terbaik sangat diinginkan oleh bisnis. SDM mengambil peran penting dalam menangani suatu asosiasi secara tepat sehingga memberikan pameran individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya yang secara jelas memengaruhi organisasi, yang dapat dilakukan individu sesuai tanggung jawab dan kemampuannya (Gilbert, 2015: 124). Aset dapat dianggap berguna dengan asumsi mereka memiliki eksekusi kerja yang tinggi dan dapat mencapai tujuan atau fokus yang telah ditetapkan dan dapat bertanggung jawab untuk menindaklanjuti pekerjaan secepat mungkin.

Seperti yang ditunjukkan oleh Mangkunegara (2017: 67) pelaksanaan yang representatif merupakan konsekuensi pekerjaan secara kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang pekerja yang melakukan pekerjaan sesuai dengan kewajiban menyelesaikan tanggung jawab tepat waktu. Menurut Becal (2001:74) kinerja karyawan sebagai proses mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2006), untuk mengukur kinerja karyawan diperlukan beberapa indikator yang terdiri dari kualitas dari hasil, kuantitas, ketetapan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama. Keterampilan, pengetahuan tentang gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Kasmir, 2016).

Menurut Rivai, (2013:67) Yang dimaksud dengan “keselamatan dan kesehatan kerja” (K3) mengacu pada kondisi psikologis, fisiologis, dan

fisik tenaga kerja perusahaan. Sesuai OHSAS (Occupational Wellbeing Area Security The board Framework) 18001: 2007, Word related Wellbeing and Wellbeing (K3) adalah kondisi dan faktor yang dapat mempengaruhi kata terkait keamanan dan kesejahteraan, buruh dan lainnya (pekerja proyek, penyedia, tamu dan pengunjung) di lingkungan kerja.

Mengingat pengertian di atas, para ahli menganggap bahwa K3 adalah suatu pertahanan yang ditunjukkan agar para pekerja dan orang lain di lingkungan kerja selalu terlindungi dan sehat sehingga setiap sumber ciptaan dapat dimanfaatkan secara aman dan efisien. Jacson et al.'s (2011) Indikator Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) ada beberapa aspek dan petunjuk kata yang berkaitan dengan jaminan kesejahteraan, khususnya: a). Mengelola tingkat kata yang berhubungan dengan kesejahteraan dan kesejahteraan, b) Menghindari kecelakaan, c). Pengelolaan penyakit, d) Manajemen stres, e) Program kesehatan, dan pencegahan penyakit. Berbagai macam fokus pada dampak kata yang berkaitan dengan kesejahteraan dan kesejahteraan pada kinerja pekerja, misalnya penelitian yang diarahkan oleh Sunariyanto (2014) menyatakan bahwa K3 berdampak pada kinerja yang representatif. Bagaimanapun, itu tidak persis sama dengan eksplorasi yang dipimpin oleh Simbolon dan Nurdin (2017), yang menunjukkan bahwa hasilnya Jaminan Kesejahteraan (K3) memiliki dampak positif namun tidak luar biasa pada kinerja pekerja. Elemen lain yang dapat mempengaruhi eksekusi perwakilan adalah tempat kerja. Mangkunegara berpendapat (2004: 68), tempat kerja memiliki hubungan yang sangat nyaman dengan pelaksanaan yang representatif, inspirasi untuk berprestasi harus dimiliki oleh pekerja dan harus dikembangkan dari diri mereka sendiri dan tempat kerja. Mangkunegara menegaskan (2013: 105) Tempat kerja sebagai tempat kerja yang sebenarnya di mana perwakilan bekerja dapat memengaruhi penampilan, kesejahteraan, dan sifat kehidupan kerja mereka. Salah satu variabel yang mempengaruhi pelaksanaan representatif dalam penelitian ini

adalah tempat kerja yang sebenarnya. Seperti yang ditunjukkan oleh Sedermayanti (2011: 26) bahwa tempat kerja sebenarnya adalah semua keadaan yang ada di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perwakilan baik secara langsung maupun implikasinya. Seperti yang ditunjukkan oleh Sarwono (2005:86) Tempat kerja yang sebenarnya adalah tempat para wakil menyelesaikan latihan. Menurut Sedermayanti, (2011:26) Tempat kerja sebenarnya dapat dibedakan menjadi 2 (dua) golongan yaitu: 1) kondisi yang langsung berhubungan dengan perwakilan, misalnya pusat kerja, meja, kursi, dll. 2) iklim sedang atau iklim umum disebut juga tempat kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, distribusi udara, pencahayaan, variasi, dan lain-lain. Sedermayanti (2017:27) Ada beberapa bagian petunjuk tempat kerja yang sebenarnya diantaranya: 1). suhu, 2). Kebisingan, 3). pencahayaan di tempat kerja, 4). Suhu di tempat kerja, 5). Kebersihan. Dari gambaran di atas, jelaslah bahwa tempat kerja memiliki hubungan yang positif dengan pelaksanaan yang representatif, hal ini sesuai dengan konsekuensi pemeriksaan sebagaimana dimaksud oleh Byar dan Regret (1984) dalam (Sustrisno 2014). mengusulkan bahwa variabel tunggal dan tempat kerja mempengaruhi kinerja pekerja. Sesuai Robbins (1996) sebagian besar perwakilan menyukai tempat kerja nyata yang bersih, menyenangkan, dan didukung oleh peralatan saat ini.

PT. Amman Mineral adalah perusahaan tambang Indonesia yang mengoperasikan tambang batu hijau tambang tembaga dan emas. PT Amman juga melakukan transformasi batu hijau, tembaga, dan emas untuk membangun bisnis yang strategis, untuk menjamin masa depan bisnis yang stabil, PT Amman dalam menjalankan usaha melihat potensi Sumber Daya Manusia yang berkualitas dari itu perusahaan menyiapkan BPJS Ketenagakerjaan dan berhak menyelenggarakan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Anuitas (JP), dan Jaminan Kematian (JKM) dan mampu

memberikan pelayanan yang sesuai dengan kemampuan bekerja.

Tabel 1.1 Data Kecelakaan

Kecelakaan	Jenis kecelakaan		
	Ringan	Sedang	Berat
Jari telunjuk terpotong mesin pres.			1 orang
Mata terkena kerikil		10 orang	
Telapak tangan terkena cepretan air keras	9 orang		
Kepala terluka	2 orang		
Tangan terbakar terkena obat CN		5 orang	
Kaki tertimpa spart part conveyor		3 orang	
Tangan tersengat arus listrik.		1 orang	
Telapak tangan tertimpah mesin panas		1 orang	
Kaki tertimpa besi roller		8 orang	
Tangan terjepit mesin press	4 orang		
Kulit terkena jepretan lelehan kimia		3 orang	

Dari keterangan di atas cenderung terlihat bahwa kecelakaan kerja di PT. AMMAN Mineral masih tergolong sangat tinggi dimana dalam satu tahun/rentang waktu terjadi kecelakaan kerja yang dialami oleh setiap perwakilan di tempat kerja mulai dari luka ringan sebanyak 15 orang, luka

sedang hingga 30 orang, dan 1 orang hingga luka berat.

Tabel 1.3 Data Gejala Kesehatan

NO	Bagian Tubuh Yang Terganggu	Gejala Sering Dihadapi
1.	Bagian Kepala	Kepala Pusing
2.	Bagian Mata	Iritasi Pada Bagian Mata
3.	Bagian Otot	Keseleo Dan Keram
4.	Bagian Organ Tubuh T ertentu	Demam, Kelelahan dan Gatal pada bagian Tangan
5	Bagian kaki	Pegal pada kaki

Dari keterangan di atas sangat mungkin dapat dilihat bahwa kondisi medis yang terjadi di PT. Amman Mineral benar-benar mengatakan masalah medis yang tinggi yang mencakup serangan pada kepala, kaki, mata, otot, dan tubuh. Masalah medis yang sering terjadi dan dialami oleh perwakilan disebabkan oleh kecelakaan. Selanjutnya Permasalahan yang membuat kinerja karyawan menurun yaitu faktor lingkungan kerja, berdasarkan pengamatan dan perbincangan dengan sejumlah karyawan PT. Mineral Amman terindikasi permasalahan atau fenomena mengenai lingkungan kerja fisik yang terlalu menekan seperti kebisingan, temperature dan penerangan yang kurang dapat mengganggu kinerja karyawan di samping itu karyawan juga bergantung pada bagaimana mempersepsikan kondisi lingkungan kerja karena dalam dunia pertambangan itu sudah biasa terjadi.

Masalah Penelitian

Untuk perwakilan K3, pada tahun 2022 telah terjadi kecelakaan kerja yang akan menimpa masing-masing perwakilan dalam bekerja, mulai dari luka ringan sebanyak 15 orang, luka sedang menjadi 30 orang, dan 1 orang hingga luka berat.

Untuk Lingkungan kerja fisik temperature, suara bising dan penerangan kondisi ini sering terjadi PT. AMMAN tentu ini akan berpengaruh pada kenyamanan dan ke amanan karyawan sehingga kinerja akan menurun.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Pelaksanaan perwakilan adalah konsekuensi dari pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam melakukan tugas sesuai kewajiban yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2017: 67) Para ahli yang berbeda juga mengusulkan pelaksanaan pekerja sebagai proses evaluasi atau survei pelaksanaan perwakilan. Bacal (2001:74) mengatakan bahwa kinerja adalah tentang seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya dan hasil yang dihasilkannya. Tanda eksekusi representatif sesuai Mathis dan Jackson dalam Maykel, et al (2016), untuk lebih spesifik: Jumlah hasil, waktu, kehadiran, dan kemampuan adalah semua faktor.

Keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut Rivai (2013: 67) Kesejahteraan dan Kesejahteraan (K3) adalah sesuatu yang menyinggung keadaan fisiologis, fisik dan mental tenaga kerja yang diberikan oleh organisasi. Menurut Jackson, et al. (2011), terdapat beberapa aspek dan penanda pada kata kesejahteraan terkait keamanan, khususnya: pemantauan tingkat kesehatan dan keselamatan, pencegahan penyakit dan kecelakaan, tekanan dari manajemen, dan program kesehatan.

Lingkungan kerja

Tempat kerja adalah tempat berbagai pertemuan yang di dalamnya terdapat beberapa kantor pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi (Sedermayanti, 2013: 23). Mangkunegara menegaskan (2013: 105) tempat kerja sebagai

tempat kerja yang sebenarnya di mana perwakilan bekerja dapat mempengaruhi pameran mereka, keamanan dan sifat kehidupan kerja. Salah satu variabel yang mempengaruhi pelaksanaan representatif dalam penelitian ini adalah tempat kerja yang sebenarnya. Menurut Sedermayanti, (2011:26) Tempat kerja sebenarnya dapat dibedakan menjadi 2 (dua) golongan yaitu: 1) kondisi yang langsung berhubungan dengan perwakilan, misalnya pusat kerja, meja, kursi, dll. 2) iklim sedang atau iklim umum disebut juga tempat kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, distribusi udara, pencahayaan, variasi, dan lain-lain. Berdasarkan penilaian di atas, tempat kerja yang sebenarnya adalah situasi lingkungan kerja yang memengaruhi pekerja baik secara langsung maupun secara menyeluruh.

METODE PENELITIAN

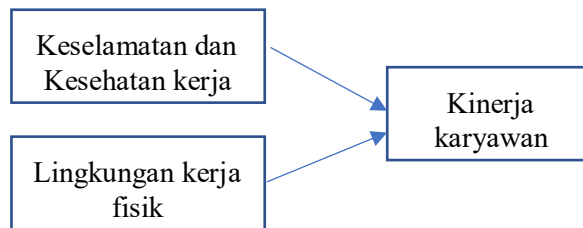
Dalam penelitian ini, jenis eksplorasi yang digunakan adalah pemeriksaan kooperatif kausal. Inti dari penelitian ini adalah untuk menentukan dampak dari setidaknya dua faktor menggunakan prosedur pemeriksaan kuantitatif menggunakan berbagai investigasi kumbuh langsung menggunakan program adaptasi SPSS 28. Responden penelitian ini berjumlah 72 orang adalah karyawan bagian produksi PT Amman Mineral. Penyebaran kuesioner sebagai alat pengumpulan data merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data. Studi ini menggunakan data primer dan sekunder sebagai sumbernya.

Hipotesis Penelitian

H₁: Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amman Mineral Sumbawa Barat.

H₂: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja/ karyawan PT Amman Mineral Sumbawa Barat.

Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Krangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengingat eksplorasi yang diarahkan pada 72 responden melalui survei yang sesuai, informasi diperoleh sehubungan dengan kemajuan dalam beberapa tahun, orientasi, dan pelatihan yang terlambat. Untuk menambah wawasan mengenai informasi yang berkaitan dengan kepribadian responden, akan dipaparkan sebagian dari kualitas responden di PT Amman Mineral.

Deskripsi Data Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Th)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	<25	22	31%
2	25-30	34	47%
3	31-40	11	15%
	41-50	5	7%
	>50	0	0
	Jumlah	72	100%

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, sangat jelas terlihat bahwa responden berumur <25 tahun ditambah 22 orang dengan persentase 31%, usia 25-30 tahun ditambah 34 orang dengan persentase

47%, usia 31 tahun. -40 ditambah 11 individu dengan luasan 15%, usia 41-50 tahun ditambah 5 individu dengan luasan 7%, dan usia >50 menambahkan hingga 0 individu. Jadi kualitas responden pada umur cukup terang dilampaui oleh umur 25-30 tahun, berjumlah 34 orang dengan persentase 47%. Dengan demikian sangat mungkin dapat diartikan bahwa penyajian perwakilan yang berusia antara 25-30 merupakan usia yang masih berguna dalam menyelesaikan kewajiban kerja di PT. Mineral Amman.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	52	72%
2	Perempuan	20	28%
	Jumlah	72	100%

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat dengan sangat baik bahwa dilihat dari orientasinya terbagi menjadi dua kelompok, yaitu orang-orang. Mengingat eksplorasi yang diperoleh, sirkulasi responden berdasarkan orientasi dapat dilihat pada tabel 4.1. Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki sangat besar dibandingkan dengan perempuan, yaitu 52 responden (72%) pekerja laki-laki dan 20 responden (28%) perwakilan perempuan. sehingga laki-laki mendominasi responden.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	44	61%
2	D3	10	14%
3	S1	18	25%
4	S2	0	0

5	S3	0	0
	Jumlah	72	100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, terlihat bahwa kualitas responden berdasarkan pelatihan adalah 44 siswa sekolah menengah dengan persentase 61%, Pengakuan 10 orang dengan persentase 14%, Sertifikasi empat tahun 18 orang dengan nilai sebesar 25%. S2 adalah 0, dan S3 adalah 0. Sehingga dari atribut instruktif responden, penyebarannya adalah menurut tingkat pelatihan di sekolah menengah atas.

Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas

Uji validitas dari setiap variabel kata yang berkaitan dengan keamanan dan kesejahteraan (X1) dan tempat kerja aktual (X2) dan kinerja karyawan (Y) memperoleh rekor yang lebih baik daripada stabil. Dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,231 dan r_{hitung} lebih menonjol dari r_{tabel} maka setiap penjelasan dari setiap variabel seharusnya bersifat substansial.

Uji Reliabilitas

Menunjukkan bahwa insentif Cronbach Alpha untuk setiap variabel di atas 0,60 atau lebih yang perlu diperhatikan, sehingga kata faktor yang terkait dengan jaminan kesejahteraan (X1), tempat kerja aktual (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan dapat diandalkan

Analisis Regresi Linier Berganda

Pemeriksaan regresi linier berganda merupakan pemeriksaan regresi linier yang digunakan untuk mengukur dampak antar faktor termasuk lebih dari satu faktor bebas, pemeriksaan ini seharusnya bersifat langsung dengan alasan bahwa setiap pengukur nilai seharusnya bertambah atau berkurang mengikuti garis lurus Sugiyono (2018: 243). Rumus umumnya berupa data pengamatan Y.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = kinerja guru
 α = Konstanta β_1 = Koefisien regresi lingkungan kerja X_1 = Lingkungan kerja β_2 = Koefisien regresi kepuasan kerja X_2 = Kepuasan kerja e = Standar Error

Tabel 4.12 Koefisien Regresi Linier Berganda Dan Nilai Signifikansi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.031	.321		6.334	.000
Keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) lingkungan kerja fisik (X_2)	0,060	.130	.068	0.458	0.649
	.554	.112	.729	4.941	.000

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 2.031 + 0.060 X_1 + 0.554 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = keselamatan kesehatan kerja X_2 =

Lingkungan Kerja fisik

1. Nilai Koefisien Konsisten (α) = 2,031 nol (0) maka keuntungan perluasan nilai tetap (a) pada model relaps adalah 2,031 (nilai tetap positif). Hal ini menunjukkan bahwa nilai kinerja seluruh variabel bebas berjumlah 2,031.

2. Nilai koefisien beta 1 (β_1) = 0,060

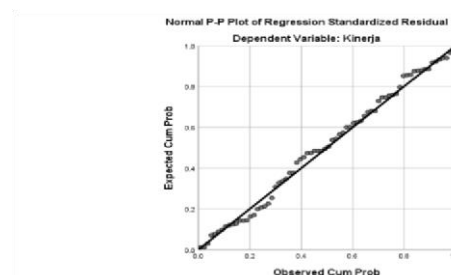
Dilihat dari berbagai kondisi relaps lurus, koefisien relaps dan insentif untuk variabel keamanan terkait kata (X_1) adalah positif (X_1) sebesar 0,060, yang berarti bahwa setiap ekspansi dalam satuan variabel jaminan kesejahteraan akan memperluas pameran PT. Bahkan dengan asumsi variabel lain tidak berubah atau tetap, karyawan Amman Mineral sebesar 0,060. Koefisien relaps positif menunjukkan adanya pengaruh searah antara faktor kesejahteraan kerja terhadap pelaksanaan yang representatif.

3. Nilai koefisien beta 2 (β_2) = 0,554

Mengingat kondisi relaps lurus yang berbeda, nilai koefisien relaps variabel tempat kerja aktual positif (X_2) adalah 0,554, dan itu menyiratkan bahwa setiap perluasan unit dalam variabel tempat kerja aktual akan memperluas pameran perwakilan PT Amman Mineral sebesar 0,554 unit mengharapkan bahwa faktor yang berbeda tidak berubah atau tetap stabil. Koefisien relaps yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah antara tempat kerja aktual terhadap pelaksanaan yang representatif.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Gambar 4.1 Hasil Pengujian Normalitas

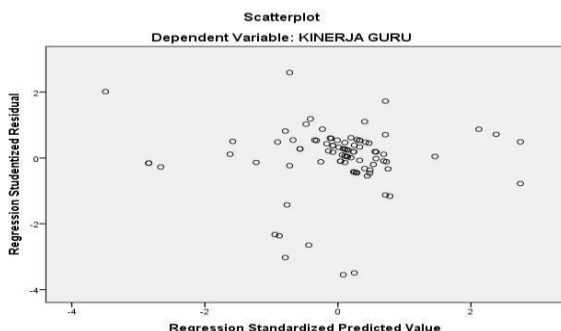


Disadari bahwa konsekuensi dari uji biasa dengan P-P Pot Biasa menunjukkan bahwa data yang menarik tersebar di sekitar garis miring dan dengan hati-hati memperhatikan garis tersebut. Ini menyiratkan bahwa setiap faktor yang digunakan dalam ulasan ini dinyatakan tersebar secara normal sehingga pengujian terukur lebih lanjut dapat diselesaikan.

Uji Multikolinieritas

Mengingat konsekuensi dari hasil SPSS, nilai faktor Ekspansi Perubahan (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak ada satu faktor bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Kata-kata yang terkait dengan kesejahteraan dan kesejahteraan adalah $0,361 > 0,10$ dan VIF esteem adalah $2,772 < 10$. Kemudian variabel tempat kerja adalah $0,361 > 0,10$ dan VIF esteem adalah $2,772 < 10$. Dengan demikian, cenderung beralasan bahwa tidak ada multikolinieritas antara faktor otonom dalam model relaps.

Uji Heteroskedastisitas Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Uji heteroskedastisitas dalam uji eksplorasi menunjukkan bahwa tidak ada efek samping dari heteroskedastisitas mengingat fakta bahwa alat angkut yang tersisa membingkai dispersi data yang tidak dirancang.

Uji F (Uji Kelayakan Model) Tabel 4.14 Uji F dengan ANOVA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.926	2	.1.463	29.113	.000 ^b
Residual	3.467	69	.050		
Total	6.393	71			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan kesehatan Kerja, Lingkungan kerja.

Karena hasil perhitungan sebelumnya menunjukkan bahwa Fhitung adalah 29,113 Ftabel 1,994 dan tingkat signifikansi lebih rendah dari tingkat signifikansi standar 0,000 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha harus diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Amman Mineral Sumbawa Barat dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja fisik, dan model regresi yang digunakan memenuhi asumsi kelayakan sehingga memungkinkan untuk dilakukan penelitian.

Uji Hipotesis (Uji t)

Dilihat dari konsekuensi pemeriksaan SPSS, disadari bahwa nilai penting kata terkait variabel kesejahteraan dan keamanan adalah $0,649 > 0,005$ dan tempat kerja sebenarnya adalah $0,000 < 0,05$. Dapat dilihat bahwa kata terkait variabel keamanan kesejahteraan mempengaruhi pelaksanaan yang representatif sedangkan tempat kerja memiliki nilai kepentingan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diuraikan dengan sangat baik bahwa variabel keandalan pelaksanaan aktual secara mendasar mempengaruhi pelaksanaan pekerja.

Koefisien Determinasi (R²) Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.755 ^a	.570	.558

Menunjukkan bahwa R memiliki nilai 0,755 dan R Square memiliki nilai 0,570. Karena uji coba koefisien penjaminan yang berbeda diperoleh dengan banyak estimasi relaps lurus, koefisien penjaminan adalah 0,570 atau $R^2 \times 100$ persen adalah 57%. Makna nilai ini menunjukkan bahwa faktor tempat kerja dan kata terkait kesejahteraan dan keamanan mempengaruhi presentasi perwakilan PT. Amman Mineral Sumbawa Barat ditambahkan hingga 57% dan sisanya 43% dibuat masuk akal oleh berbagai faktor di luar model yang diingat untuk ulasan ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Untuk mendemonstrasikan spekulasi penelitian yang menyatakan bahwa kata terkait variabel jaminan kesejahteraan kerja (X1) agak mempengaruhi pengaruh parsial (Y) pada PT. Amman Mineral Sumbawa Barat. Dilihat dari nilai koefisien kata terkait kesejahteraan (X1) bernilai positif 0,060, sedangkan nilai $t_{hitung} 0,548 < t_{tabel} 1,994$, dan nilai signifikan $0,649 < 0,05$, maka penelitian menunjukkan bahwa kata terkait kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Amman Mineral Sumbawa Barat, maka hipotesis itu ditolak. Sedangkan tempat kerja fisik bernilai positif 0,554 sedangkan $t_{hitung} nya 4,941 > t_{tabel} 1,994$ dengan besaran derajat $0,000 < 0,005$. Maka, pada titik itu, sangat mungkin disimpulkan bahwa tempat kerja yang sebenarnya sangat mempengaruhi presentasi perwakilan PT Amman Mineral Sumbawa Barat, sehingga spekulasi tersebut diakui. t -hitung dan t -tabel untuk masing-masing variabel X dirinci di bawah ini. Nilai R Square untuk koefisien determinasi (R^2) adalah 0,570 yang menunjukkan bahwa keselamatan, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh sebesar 57% terhadap kinerja karyawan di PT Aman Mineral Sumbawa Barat, sedangkan sisanya sebesar 43% dijelaskan oleh faktor lain. faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

1. Sedangkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} (0,458 1,994) memiliki taraf signifikan $0,649 > 0,05$, koefisien regresi variabel kesehatan dan keselamatan kerja bertanda positif sebesar 0,060. Sehingga cenderung disimpulkan bahwa kata faktor yang berhubungan dengan kesehatan dan kesejahteraan memiliki dampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pekerja PT Aman Mineral Sumbawa Barat maka hipotesis tersebut ditolak.
2. Bahwa koefisien regresi variabel tempat kerja fisik bernilai positif 0,554 sedangkan $t_{hitung} nya 4,941 > t_{tabel} 1,994$ dengan derajat kritis $0,000 < 0,005$. Hipotesis tersebut didukung dengan temuan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aman Mineral Sumbawa Barat.

Saran

Dari hasil penelitian yang diperoleh oleh penulis, maka saran yang dapat diberikan pada PT Amman Mineral adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu menggarap program terkait kesejahteraan dan kesejahteraan (K3), salah satunya yang harus ditingkatkan adalah program terkait kesejahteraan bagi karyawan dengan mempertahankan standar K3 dalam latihan fungsional.
2. Perusahaan agar meningkatkan lagi masalah lingkungan kerja yang mengganggu karyawan saat bekerja salah satunya yaitu penerangan di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 47-60.
- Creswell, J.W.2014. *Research Design; Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Research design Qualitative quantitative and mixed methods approaches. SAGE Publications.
- Jackson, Susan E, Randall S.Schuler, Steve Werner, 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, (B Prihartanto, Penerj), Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, AA.Prabu,2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis, RL & Jackson, JH. 2006, *Human Resource Management*, 10th edn, (D. Angelica, Penerj), Jakarta, Salemba
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen dan komponen Terkait Lainnya*. PT. Rafika Aditama. Bandung. Empat.
- Sedarmayanti.2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, cet ke-2, Bandung,
- PTRefika Aditama. Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (cetakan kelima). PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinabela, Lijan poltak.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: pustaka baru press
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.