



Pengembangan Model K3, Lingkungan Kerja dan Kinerja di Masa Pandemi Covid-19

M. Mastotok Illah¹⁾, Muhammad Afif²⁾

¹⁾ M. Mastotok Illah, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kertanegara, Malang, Indonesia

²⁾ Muhammad Afif, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kertanegara, Malang, Indonesia
email: totok_illah@stiekma.ac.id¹, afifm0101@gmail.com²

ABSTRAK

Kata Kunci:

K3
Lingkungan Kerja
Kinerja

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Alam Mahameru. Tujuan penelitian: (1) Untuk mendeskripsikan K3, lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT. Alam Mahameru, (2) Untuk menganalisis K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Alam Mahameru, (3) Untuk menganalisis pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan PT. Alam Mahameru, (4) Untuk menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Alam Mahameru. Metode penelitian: Sampel dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Alam Mahameru, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan beberapa pertimbangan tertentu. Instrumen penelitian dan skala pengukuran dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner tertutup kepada karyawan dengan memberikan angka pada peristiwa empiris sesuai dengan aturan tertentu pada skala likert. 5 skala yang digunakan yaitu: skala 1 sangat tidak setuju; skala 2 tidak setuju; skala 3 netral; skala 4 setuju; skala 5 sangat setuju. Teknik analisis data dengan analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. SPSS untuk menyelesaikan permasalahan dengan menganalisis dan menguji hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat, digunakan model-model kausalistik melalui analisis regresi dan korelasi dengan bantuan SPSS. Hasil: Analisis regresi linier berganda terdapat pengaruh signifikan K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja, terdapat pengaruh signifikan K3 terhadap kinerja, terdapat pengaruh lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja. Nilai K3 dan lingkungan kerja = 0,000 < taraf signifikansi (α) 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan K3 (X^1) dan lingkungan kerja (X^2) terhadap kinerja (Y). $K3 = 0,009 < \text{taraf signifikansi } (\alpha) 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan K3 (X^1) terhadap kinerja (Y). $Lingkungan kerja = 0,000 < \text{taraf signifikansi } (\alpha) 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja (X^2) terhadap kinerja (Y).



ABSTRACT

Keyword:

K3
Work environment
Performance

This study uses quantitative research methods, namely research methods based on the philosophy of positivism, used to examine certain populations or samples, data collection using research instruments, data analysis is quantitative or statistical, with the aim of testing predetermined hypotheses. The population in this study were all employees of PT. Mahameru Nature. Research objectives: (1) To describe K3, work environment and employee performance of PT. Alam Mahameru, (2) To analyze K3 and work environment on the performance of employees of PT. Alam Mahameru, (3) To analyze the effect of K3 on the performance of employees of PT. Alam Mahameru, (4) To analyze the work environment on the performance of employees of PT. Mahameru Nature. Research method: The sample and sampling technique in this study were employees of PT. Alam Mahameru, while the sampling technique used purposive sampling, namely the sampling technique with certain considerations. Research instruments and measurement scales in this study, researchers distributed closed questionnaires to employees by giving numbers on empirical events according to certain rules on the Likert scale. 5 scales used, namely: a scale of 1 strongly disagree; scale 2 disagree; neutral 3 scale; scale 4 agree; 5 scale strongly agree. Data analysis techniques with descriptive statistical analysis are statistics used to analyze data by describing or describing the data that has been collected as it is without intending to make conclusions that apply to the public or generalizations. SPSS to solve problems by analyzing and testing the relationship and influence between the independent and dependent variables, used causal models through regression and correlation analysis with the help of SPSS. Results: Multiple linear regression analysis has a significant effect of K3 and work environment on performance, there is a significant effect of K3 on performance, there is a significant effect of work environment on performance. $K3 \text{ value and work environment} = 0.000 < \text{significance level } (\alpha) 0.05$, it can be concluded that there is a significant effect of K3 (X1) and work environment (X2) on performance (Y). $K3 = 0.009 < \text{significance level } (\alpha) 0.05$, it can be concluded that there is a significant effect of K3 (X1) on performance (Y). $\text{Work environment} = 0.000 < \text{significance level } (\alpha) 0.05$, it can be concluded that there is a significant effect of work environment (X2) on performance (Y).



PENGANTAR

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dapat pula dikatakan sumber daya manusia merupakan asset hidup yang perlu dikembangkan dan dipelihara atau dengan kata lain harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan dan dikelola dengan baik. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan sumbangsih/kontribusi yang maksimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Banyak hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan mengenai sumber daya manusia saat ini, diantaranya kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja. Apalagi pada 2 tahun terakhir, dunia sedang dilanda pandemi covid-19 yang mempunyai dampak besar diberbagai sektor. Pemerintah membuat regulasi untuk menurunkan penyebaran covid-19, diantaranya adalah PPKM, WFH yang terus berlanjut sebagai bentuk aturan pengetatan. Tentu saja hal ini berdampak pada perilaku sumber daya manusia yang akan dideterminasikan dalam bentuk kinerjanya. Implementasi K3 dan lingkungan kerja harus dikondisikan agar penularan covid-19 tidak terjadi ditempat kerja.

2.1 K3

Pengertian K3

Menurut Mangkunegara [1] keselamatan dan kesehatan kerja merupakan pemikiran dan daya upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Indikator K3

Indikator kesehatan dan keselamatan kerja antara lain: pembiayaan kesehatan, pelayanan kesehatan, perlengkapan, prosedur, tempat penyimpanan barang, wewenang pekerjaan, kelalaian.

2.2 Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti [2] merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaannya pada saat bekerja.

Indikator Lingkungan Kerja



Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti [3] yaitu: penerangan ditempat kerja, temperature, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, tata warna, keamanan, hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja.

2.3 Kinerja

Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Veithzal Rivai [4] merupakan perilaku yang ditunjukkan individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dalam suatu perusahaan.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Mangkunegara [5] antara lain: kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, inisiatif.

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Pengaruh K3 terhadap kinerja

Penelitian Manda Dwipayani dan Kusri Suwardi [6] Julius simbolon dan Nuridin [7] bahwa K3 berpengaruh terhadap kinerja.

H1 : K3 berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Penelitian Manda Dwipayani dan Kusri Suwardi [8] Julius simbolon dan Nuridin [9] bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Alam Mahameru.



Sampel dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Alam Mahameru, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan beberapa pertimbangan tertentu.

Instrumen penelitian dan skala pengukuran dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner tertutup kepada karyawan dengan memberikan angka pada peristiwa empiris sesuai dengan aturan tertentu pada skala likert. 5 skala yang digunakan yaitu: skala 1 sangat tidak setuju; skala 2 tidak setuju; skala 3 netral; skala 4 setuju; skala 5 sangat setuju.

Teknik analisis data dengan analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif digunakan untuk menafsirkan data-data dan keterangan yang telah diperoleh dari responden dengan cara mengumpulkan, menyusun dan mengklasifikasikan data-data tersebut agar diketahui bagaimana pengaruh K3, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Alam Mahameru.

SPSS untuk menyelesaikan permasalahan dengan menganalisis, menguji hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat, digunakan model-model kausalistik melalui analisis regresi dan korelasi dengan bantuan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

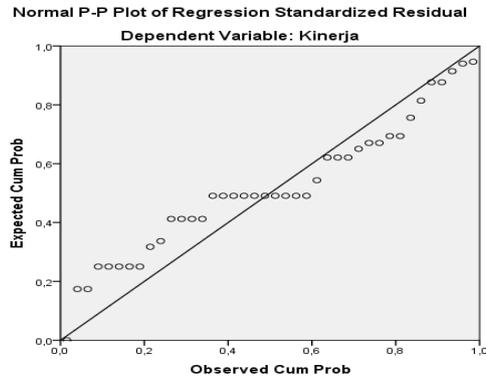
4.1 Hasil

4.1.1 Hasil Analisis Deskriptif

- 1) Variabel K3 memiliki skor rata-rata yaitu 4,32 dengan demikian dapat dimaknai bahwa variabel K3 hasil rata-rata baik.
- 2) Variabel lingkungan kerja memiliki skor rata-rata yaitu 4,31 dengan demikian dapat dimaknai bahwa variabel lingkungan kerja hasil rata-rata baik.
- 3) Variabel kinerja memiliki skor rata-rata yaitu 4,34 dengan demikian dapat dimaknai bahwa variabel kinerja hasil rata-rata baik.

4.1.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan dari hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal, karena hasil analisis regresi linier dengan grafik P-P Plot terhadap residual error model regresi menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal meskipun menjauh namun kembali ke garis diagonal. Maka hal ini menunjukkan bahwa model regresi linier berganda berdistribusi normal.

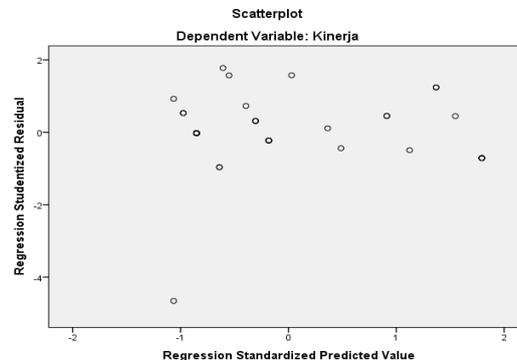
2) Uji Multikolinieritas

Tabel 1. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
K3	,122	8,182
Lingkungan Kerja	,122	8,182

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas scatterplots terlihat titik-titik tidak membentuk pola tertentu, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

- 1) Nilai K3 dan lingkungan kerja = 0,000 < taraf signifikansi (α) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan K3 (X^1) dan lingkungan kerja (X^2) terhadap kinerja (Y).
- 2) Nilai K3 = 0,009 < taraf signifikansi (α) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan K3 (X^1) terhadap kinerja (Y).
- 3) Nilai lingkungan kerja = 0,000 < taraf signifikansi (α) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja (X^2) terhadap kinerja (Y).

4.1.4 Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Pengujian Hipotesis

Pengujian pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,957	,683		-1,402	,169		
K3	,197	,072	,284	2,741	,009	,122	8,182



Lingkungan Kerja	,340	,050	,705	6,808	,000	,122	8,182
------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100,271	2	50,135	363,409	,000 ^b
	Residual	5,104	37	,138		
	Total	105,375	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, K3

1) Hasil Pengujian Hipotesis 1

Hasil nilai K3 dan lingkungan kerja = 0,000 < taraf signifikansi (α) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Jadi: K3 dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2) Hasil Pengujian Hipotesis 2

Hasil nilai K3 = 0,009 < taraf signifikansi (α) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan K3 terhadap kinerja.

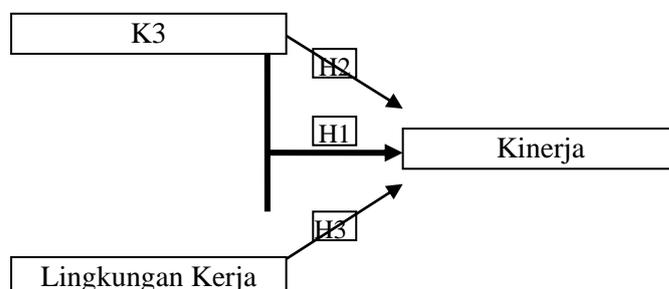
Jadi: K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3) Hasil Pengujian Hipotesis 3

Hasil nilai lingkungan kerja = 0,000 < taraf signifikansi (α) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Jadi: lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.1.5 Pengembangan Model K3, Lingkungan Kerja dan Kinerja



Berdasarkan hasil analisis model k3, lingkungan kerja dan kinerja, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:



- 1) Hasil analisis terdapat pengaruh signifikan K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja.
- 2) Hasil analisis terdapat pengaruh signifikan K3 terhadap kinerja.
- 3) Hasil analisis terdapat pengaruh lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja.

4.2 Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat pengaruh signifikan K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja terbukti, selain itu juga ada kesamaan dengan pengembangan hipotesis penelitian Manda Dwipayani dan Kusri Suwardi (2018); Julius simbolon dan Nuridin(2017), bahwa K3 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

SIMPULAN

5.1 Kesimpulan

5.1.1 Hasil Analisis Deskriptif

- 1) Variabel K3 memiliki skor rata-rata yaitu 4,32 dengan demikian dapat dimaknai bahwa variabel K3 hasil rata-rata baik.
- 2) Variabel lingkungan kerja memiliki skor rata-rata yaitu 4,31 dengan demikian dapat dimaknai bahwa variabel lingkungan kerja hasil rata-rata baik.
- 3) Variabel kinerja memiliki skor rata-rata yaitu 4,34 dengan demikian dapat dimaknai bahwa variabel kinerja hasil rata-rata baik.

5.1.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

- 1) Hasil analisis terdapat pengaruh signifikan K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja.
Hasil nilai K3 dan lingkungan kerja = 0,000 < taraf signifikansi (α) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja.
- 2) Hasil analisis terdapat pengaruh signifikan K3 terhadap kinerja.
Hasil nilai K3 = 0,009 < taraf signifikansi (α) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan K3 terhadap kinerja.
- 3) Hasil analisis terdapat pengaruh lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja.
Hasil nilai lingkungan kerja = 0,000 < taraf signifikansi (α) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.



5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model secara keseluruhan dapat diterima dan memenuhi syarat, maka saran peneliti adalah:

- 1) Memberikan manfaat bagi kontribusi ilmiah dalam pengembangan teori, kontribusi teoritis berupa pengembangan model K3, lingkungan kerja dan kinerja.
- 2) Memberikan masukan kepada perusahaan agar dipertahankan dan perlu ditingkatkan lagi tentang K3, lingkungan kerja dan kinerja pada PT. Alam Mahameru.
- 3) Temuan pada penelitian ini bisa memberikan implikasi teoritis untuk pelaksanaan penelitian selanjutnya. Pengembangan model K3, lingkungan kerja dan kinerja masih perlu dikaji lebih lanjut untuk mengkonfirmasi hasil penelitian lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dwipayani, Manda dan Kusri Suwardi (2018). *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Vol.7
- [2] Ghozali, I. (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [3] J. Supranto, 2006. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Cetakan Kedua, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- [5] Mangkunegara, Anwar Prabu (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [6] Noor. Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group.
- [7] Veithzal, Rivai, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [8] Sedarmayanti (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. RafikaAditama.
- [9] Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2010). *Edisi 5, Research Method For Business: A Skill Building Approach*. John Wiley @ Sons, New York.
- [10] Simbolon, Julius dan Nuridin (2017), *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Vol.5 No.2.
- [11] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.



[13] Taniredja, T. and H. Mustafidah. (2011). Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar).
Bandung: Alfabeta.