

PENGARUH K3, LINGKUNGAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT WONOJATI WIJOYO

Nia Ermawati¹, Beny Mahyudi Saputra², Edi Murdiyanto³
Manajemen, Universitas Islam Kadiri, Kediri, Indonesia
nia.ermawati2003@gmail.com, Saputrabeny@gmail.com,
edimurdiyanto@uniska-kediri.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of occupational health and safety (OHS), work environment, and teamwork on the performance of production employees at PT Wonojati Wijoyo. The research adopts an associative approach with a quantitative method. The sampling technique uses Slovin's formula, resulting in a sample of 65 employees from a total population of 190. Data were collected through questionnaires and processed using SPSS version 26. The results of the study show that, partially, the variables of occupational health and safety (OHS) and work environment have an influence but are not statistically significant on employee performance. In contrast, teamwork has a significant partial effect on improving employee performance. Meanwhile, simultaneously, the three variables occupational health and safety, work environment, and teamwork have a significant influence on the performance of production employees.

Keywords: K3, Work Environment, Teamwork, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, serta kerjasama tim terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Wonojati Wijoyo. Pendekatan yang digunakan adalah asosiatif dengan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, dari total populasi sebanyak 190 karyawan diperoleh sampel sebanyak 65 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, kemudian diolah menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, kerjasama tim terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, secara simultan ketiga variabel tersebut keselamatan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi.

Kata Kunci : K3, Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan

Article history

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas di segala lini, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). SDM yang berkualitas merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan operasional dan daya saing perusahaan. Melalui manajemen SDM yang baik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Faktor-faktor

seperti keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, dan kerjasama tim menjadi elemen penting dalam mendukung kinerja optimal karyawan, terutama pada sektor industri manufaktur. Di perusahaan seperti PT. Wonojati Wijoyo, yang bergerak di bidang produksi kayu, kondisi kerja yang kurang ideal dan penggunaan alat pelindung yang tidak standar, serta lemahnya koordinasi tim, menjadi tantangan tersendiri dalam mencapai produktivitas maksimal.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang beragam seperti adanya hasil penelitian yang dilakukan oleh Muafi & Hawignyo, (2022) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, sementara Sudarnaya & Adnyani, (2022) menemukan hasil sebaliknya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Firjatullah et al., (2023) menunjukkan adanya pengaruh signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, namun Warongan et al., (2022) tidak menemukan hubungan yang kuat. Amin et al., (2024) menyatakan adanya pengaruh positif pada variabel Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, sedangkan Abdillah & Sari, (2023) menyatakan tidak berpengaruh signifikan.

Terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh K3, lingkungan kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Selain itu, masih terbatas penelitian yang mengkaji ketiga faktor tersebut secara bersamaan pada industri pengolahan kayu, khususnya pada PT. Wonojati Wijoyo yang memiliki karakteristik lingkungan kerja khusus. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengklarifikasi hubungan antar variabel tersebut dalam konteks perusahaan ini. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis pengaruh parsial keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh simultan dari K3, lingkungan kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Wonojati Wijoyo.

2. Tinjauan Pustaka

Menurut E. Y. Putri et al., (2022), "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek dari fungsi manajerial yang fokus pada bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain baik sebagai subjek maupun pelaku". Oleh karena itu, penting untuk mengelola individu dalam organisasi melalui tahap perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (directing), dan pengendalian (controlling), guna memastikan tujuan organisasi tercapai secara optimal, efisien, dan efektif'. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan. Dengan mengelola asset perusahaan yang paling utama yaitu dengan mengembangkan, dan mempertahankan individu dengan kinerja terbaik yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk mendorong perusahaan maju.

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya untuk memberikan jaminan kepada pekerja agar dapat melaksanakan tugas dengan aman dan sehat, mengingat pekerjaan tersebut dapat menimbulkan risiko terhadap keselamatan yang berasal dari diri individu maupun lingkungan kerja". [8]. Menerapkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan langkah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat serta bebas dari pencemaran lingkungan. Hal ini bertujuan untuk mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit kerja yang pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan

jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang ada, setiap karyawan akan merasa aman, tenang, dan tak perlu khawatir saat bekerja. Hal ini memungkinkan karyawan untuk lebih fokus pada tugasnya, yang berpotensi meningkatkan kinerja mereka.

Terdapat beberapa indikator keselamatan Kesehatan kerja menurut Mangkunegara dalam [9] antara lain : 1. Keadaan tempat lingkungan kerja yang meliputi penataan barang-barang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya, ruang kerja yang terlalu padat dan sesak serta pembuangan limbah kotoran yang tidak pada tempatnya. 2. Pemakaian alat pelindung diri yang meliputi alat pelindung yang sudah usang atau rusak serta pemakaian alat pelindung diri yang tidak sesuai standar. 3. Kondisi fisik karyawan yang meliputi daya tahan tubuh karyawan yang tidak sehat dan emosi karyawan yang tidak stabil.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berdampak pada kinerja karyawan karena keadaan fisik, budaya organisasi, dan hubungan antar rekan kerja saling terkait, Sebuah suasana yang ramah dan mendukung, dengan fasilitas yang memadai, area yang terang, dan budaya kerja yang positif, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Di sisi lain, tempat kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres, moral yang buruk, dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, menciptakan suasana kerja yang positif sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Menurut Rokhayati et al., (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian alat dan bahan yang ada, tempat seseorang bekerja, serta metode kerja yang digunakan baik secara individu maupun bersama-sama.

Menurut Sedarmayanti dalam [11] terdapat lima indikator lingkungan kerja, yaitu : 1. Pencahayaan di tempat kerja, 2. Sirkulasi udara, 3. Kebisingan, 4. Hubungan antar karyawan, 5. Fasilitas,

Kerjasama Tim

Menurut Fanji et al., (2024) Kerja sama tim merupakan fondasi utama dalam meraih tujuan bersama dan mengembangkan ide-ide inovatif. Dengan memanfaatkan sinergi dan energi kolektif, tim dapat mencapai hasil yang lebih baik dan lebih kreatif dibandingkan dengan upaya individu. Kerjasama tim juga merupakan elemen penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kerjasama tim yang baik dapat mempercepat penyelesaian tugas, meminimalkan konflik, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan optimal dan mempercepat tercapainya target yang telah ditentukan perusahaan. Indikator Kerjasama tim menurut Davis (dalam Lukitasari & Nugraha, 2023) meliputi : 1. Tanggung jawab Bersama, 2. Saling berkontribusi, 3. Pengarahan kemampuan secara maksimal, 5. Komunikasi yang efektif.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan peran yang diberikan dalam pekerjaannya. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas kerja, sikap, serta kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja. Menurut pendapat Pramudya et al., (2023) "Kinerja karyawan merupakan penilaian yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur atau mengevaluasi kemampuan karyawan".

Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan menurut Bernardin and Russell dalam [15] antara lain : 1. Kualitas 2. Kuantitas, 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Berdasarkan analisis dan data dari penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif dengan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020: 16), metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berada di PT Wonojati Wijoyo yang beralamatkan di di Jl. Mataram No. 01, Karangrejo, Kec. Ngasem, kabupaten Kediri, Jawa Timur 64182.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada perusahaan ini dengan jumlah populasi sebesar 190 karyawan dan jumlah sampel sebesar 65 karyawan.

Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{190}{1 + 190(0,1)^2} = \frac{190}{2,5} = 65$$

Dimana :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e^2 : Tingkat kesalahan yang di ambil sebesar 10% (0,10)

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan probability sampling.

Penentuan Jumlah Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan teknik Probability Sampling. Sugiyono (2024 : 129) mengemukakan bahwa Probability sampling adalah Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap elemen dalam populasi untuk terpilih menjadi bagian dari sampel. Jenis pada probability sampling yang digunakan adalah simple random sampling yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2024:129).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Korelasi	Person Correlation	R Tabel (df=n-2)	Sig.2(2-Tailed)	Keterangan
Keselamatan Kesehatan Kerja K3 (X1)	X1.1	0,796	0,244	0,000	Valid
	X1.2	0,603	0,244	0,000	Valid
	X1.3	0,843	0,244	0,000	Valid
	X1.4	0,821	0,244	0,000	Valid
	X1.5	0,731	0,244	0,000	Valid
	X1.6	0,517	0,244	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,482	0,244	0,000	Valid
	X2.2	0,530	0,244	0,000	Valid
	X2.3	0,643	0,244	0,000	Valid
	X2.4	0,541	0,244	0,000	Valid
	X2.5	0,571	0,244	0,000	Valid
	X2.6	0,665	0,244	0,000	Valid
	X2.7	0,728	0,244	0,000	Valid
Kerjasama Tim (X3)	X3.1	0,801	0,244	0,000	Valid
	X3.2	0,756	0,244	0,000	Valid
	X3.3	0,852	0,244	0,000	Valid
	X3.4	0,870	0,244	0,000	Valid
	X3.5	0,874	0,244	0,000	Valid
	X3.6	0,693	0,244	0,000	Valid
	X3.7	0,779	0,244	0,000	Valid
	X3.8	0,837	0,244	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,630	0,244	0,000	Valid
	Y.2	0,260	0,244	0,037	Valid
	Y.3	0,769	0,244	0,000	Valid
	Y.4	0,703	0,244	0,000	Valid
	Y.5	0,773	0,244	0,000	Valid
	Y.6	0,696	0,244	0,000	Valid
	Y.7	0,764	0,244	0,000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item dinyatakan valid, dikarenakan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga dapat digunakan untuk pengukuran masing-masing variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)	0,815	> 0,60	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,681	> 0,60	Reliabel
3.	Kerjasama Tim (X3)	0,923	> 0,60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,679	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas semua item pernyataan dari keseluruhan variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60, maka semua item pernyataan kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	Nilai Sig.	Ketentuan	Keterangan
1.	Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)	0,200	>0,05	Normal
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,200	>0,05	Normal
3.	Kerjasama Tim (X3)	0,200	>0,05	Normal
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,200	>0,05	Normal

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,200 yang dimana > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Toleranc e	VIF	Keterangan
1.	Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)	0,426	2,345	Bebas Multikolinariatas
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,347	2,878	Bebas Multikolinariatas
3.	Kerjasama Tim (X3)	0,632	1,581	Bebas Multikolinariatas

Sumber: Data diolah oleh peneliti,2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai VIF variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (x_1) sebesar 2,345, Lingkungan kerja(x_2) sebesar 2,878, dan Kerjasama tim(x_3) sebesar 1,581. Nilai tersebut < 10 yang artinya bahwa variabel Keselamatan Kesehatan kerja, lingkungan kerja dan Kerjasama tim terbebas dari multikoliearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

F	Sig.	Keterangan
0,114	0,951	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4.14, menunjukkkn hasil nilai F 0,114 dan nilai 0,951 > 0,05 maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisie Regresi (B)	Sig	Keterangan
Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)	0,214	0,145	Ha Ditolak
Lingkungan Kerja (X2)	0,224	0,182	Ha Ditolak
Kerjasama Tim (X3)	0,326	0,000	Ha Diterima
Konstanta		6,681	
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)		0,717	

R Square	0,514
Y	Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil tabel 5 hasil uji analisis linear berganda dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

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

$$Y = 6,681 + 0,214X_1 + 0,224X_2 + 0,326X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan :

1. Nilai Konstanta (a) Nilai Konstanta sebesar 6,681 artinya apabila tidak ada pengaruh dari variabel keselamatan kesehatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan Kerjasama tim (X3), maka variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 6,681.
2. Koefisien Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) Variabel keselamatan kesehatan kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,214, jika variabel keselamatan Kesehatan kerja (X1) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,214.
3. Koefisien Lingkungan Kerja (X2) Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,224, jika variabel lingkungan kerja (X2) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,224.
4. Koefisien Kerjasama Tim (X3) Variabel kerjasama tim (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,326, jika variabel Kerjasama tim (X3) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,326.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	Sig. t	Keterangan
Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)	0,145	H0 diterima Ha ditolak
Lingkungan Kerja (X2)	0,182	H0 diterima Ha ditolak
Kerjasama Tim (X3)	0,000	H0 ditolak Ha diterima

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Variabel keselamatan Kesehatan kerja memiliki nilai Sig. 0,145 > 0,05 dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,225 > 1,670. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak, secara parsial variabel keselamatan Kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai Sig. 0,182 > 0,05 dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu 1,477 < 1,670. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha di tolak, secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Variabel Kerjasama tim memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05 dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu 0,326 < 1,670. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima, secara parsial variabel Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Parsial)

Nama Uji	Sig.
Uji F	0,000

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada data tabel diatas tersebut bisa dilihat hasil pada pengujian tersebut memiliki nilai dengan sig. F sebesar $0,000 < 0,05$ maka artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Keselamatan Kesehatan kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kerjasama tim (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,717	0,514	0,490

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai R^2 adalah sebesar 0,514 atau 51,4 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh Keselamatan Kesehatan kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kerjasama tim (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 51,4 % sedangkan sisanya sebesar 48,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Misalnya kompensasi, kepemimpinan atau budaya kerja.

4.2 Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari Humble Leadership dan Profesionalisme. Hal ini dapat disimpulkan dari jumlah tanggapan yang tinggi dari responden terhadap kondisi masing-masing.

Berdasarkan pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa untuk jenis kelamin responden pada bagian produksi di PT Wonojati Wijoyo jumlah responden menunjukkan bahwa karyawan laki-laki mendominasi dengan 44 responden (67,7%), sedangkan karyawan perempuan hanya berjumlah 21 responden (32,3%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar karyawan pada PT Wonojati Wijoyo adalah laki-laki.

Berdasarkan tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 35-49 tahun yang terdiri dari 25 responden (38,5%) sedangkan responden berusia 50-64 tahun berjumlah 21 responden (32,3%) dan responden yang berusia 20-34 tahun sebanyak 19 responden (29,2). Hal ini menunjukkan bahwa pada PT wonojati Wijoyo memiliki lebih banyak karyawan yang telah bekerja lama di perusahaan dan sudah berpengalaman di bidang tersebut. Berdasarkan tabel 4.4 disimpulkan bahwa mayoritas dalam responden dalam penelitian ini memiliki Pendidikan terakhir SMA/SMK yang terdiri dari 47 responden (72,3%) sedangkan responden yang pendidikan terakhirnya S1 dan SMP memiliki jumlah yang sama yaitu sebesar 8 responden (12,3%) dan responden yang berpendidikan terakhir D3 berjumlah 2 responden (3,1%) dari jumlah keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang memiliki Pendidikan terakhir SMA/SMK mereka memiliki skill akan tetapi masih minim pengalaman kerja sehingga PT Wonojati Wijoyo menjadi perusahaan yang dirasa cocok dengan mereka karena tidak memiliki batas Pendidikan terakhir.

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa responden yang bekerja di PT Wonojati Wijoyo keseluruhan responden yang sebesar 65 responden (100%) memiliki masa kerja yang sama yaitu >3 tahun.

Sebagai jawaban dari rumusan masalah dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji instrument yang meliputi (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik yang meliputi (uji

normalitas, uji multikoleniaritas dan uji heteroskedastisitas), serta uji hipotesis melalui regresi linier berganda (uji analisis linier berganda), uji t, uji F, dan uji R².

Pada hasil uji validitas untuk semua item variabel X₁, X₂, X₃, dan Y sudah dinyatakan valid karena masing-masing variabel memiliki nilai signifikan dibawah 0,05. Pada hasil uji reliabilitas nilai Alpha Cronbach menunjukkan semua variabel mendapatkan hasil lebih dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua variabel reliabel.

Berdasarkan hasil penelitian pada uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, hasil pengujian statistik one sampel kolmogrov-smirnov menunjukkan bagian sig dengan nilai dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai uji normalitas berdistribusi normal. Hasil dari uji multikoleniaritas ditemukan Nilai VIF pada variabel keselamatan kesehatan kerja(X₁) sebesar 2,345, variabel lingkungan kerja(X₂) sebesar 2,878 dan variabel Kerjasama tim (X₃) sebesar 1,581. Dari masing-masing variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10,0 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gangguan pada asumsi multikoleniaritas pada ketiga variabel tersebut sehingga dapat dikatakan bebas multikoleniaritas.

Berdasarkan hasil dari uji heteroskedastisitas dari pengujian yang telah dilakukan di dapatkan nilai F sebesar 0,114 dan nilai sig. 0,951 > 0,05 maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan Pada hasil dari Analisis Regresi Linear Berganda yang menunjukkan persamaan yang dapat dijelaskan seperti berikut :

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

$$Y = 6,681 + 0,214X_1 + 0,224X_2 + 0,326X_3$$

Persamaan dari regresi diatas dapat diuraikan terkait pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta sebesar 6,681 artinya apabila tidak ada pengaruh dari variabel keselamatan kesehatan kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan Kerjasama tim (X₃), maka variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 6,681.
2. Koefisien Keselamatan Kesehatan Kerja (X₁) Memiliki nilai sebesar 0,214, jika variabel keselamatan Kesehatan kerja (X₁) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,214.
3. Koefisien Lingkungan Kerja (X₂) memiliki nilai koefisien sebesar 0,224, jika variabel lingkungan kerja (X₂) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,224.
4. Koefisien Kerjasama Tim (X₃) memiliki nilai koefisien sebesar 0,326, jika variabel Kerjasama tim (X₃) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,326.

Hasil Uji t variabel keselamatan kesehatan kerja memiliki nilai Sig. 0,145 > 0,05 dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,477 < 1,670$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak, secara parsial variabel keselamatan Kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, Variabel lingkungan kerja memiliki nilai Sig. 0,182 > 0,05 dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,351 < 1,670$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a di tolak, secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, Variabel Kerjasama tim memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05 dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,796 > 1,670$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, secara parsial variabel Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil uji F Diketahui nilai F_{tabel} dengan rumus $df = n - k - 1$ atau $65 - 3 - 1 = 61$ maka didapatkan hasil sebesar 2,76. Hasil uji F (simultan) dilihat dari nilai signifikansinya yaitu diperoleh nilai Sig.

0,000 < 0,05 dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ 21,482 > 2,76. Yang menyatakan bahwa H_a diterima dan H_0 di tolak, artinya secara simultan variabel keselamatan Kesehatan kerja, lingkungan kerja dan Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Wonojati Wijoyo, dapat disimpulkan bahwa Variabel Kesehatan keselamat kerja (K3) secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Wonojati Wijoyo, Variabel Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Wonojati Wijoyo, Kerjasama tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Wonojati Wijoyo, Secara simultan Keselamatan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Wonojati Wijoyo.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Muafi and Hawignyo, "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mesindo Tekninesia," *YUME J. Manag.*, vol. 5, no. 3, pp. 263-271, 2022, doi: 10.2568/yum.v5i3.2548.
- [2] I. K. Sudarnaya and K. D. P. Adnyani, "Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem G-Absen Di Masa Pandemi Covid-19 Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Dprd Kabupaten Buleleng," *J. Daya Saing*, vol. 8, no. 3, pp. 451-458, 2022, doi: 10.35446/dayasaing.v8i3.1073.
- [3] J. Firjatullah, C. W. Wolor, and Marsofiyati, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manuhara Pus. Penelit. Ilmu Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 01-10, 2023.
- [4] B. U. . Warongan, L. O. . Dotulong, and G. G. Lumintang, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon," *J. EMBA*, vol. 10, no. 1, pp. 963-972, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- [5] F. D. Al Amin, H. Setiawan, and ..., "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Purbalingga," *Maj. Imiah Manaj. ...*, vol. 21, pp. 19-30, 2024, [Online]. Available: <https://mimb.unwiku.ac.id/index.php/mimb/article/view/206%0Ahttps://mimb.unwiku.ac.id/index.php/mimb/article/download/206/142>
- [6] R. Abdillah and E. P. Sari, "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan," *J. Publ. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 170-183, 2023.
- [7] E. Y. Putri, A. Putri, A. R. Rahma, and F. M. Maolani, "Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan," *J. Ekobis Ekon. Bisnis Manaj.*, vol. 12, no. 2, pp. 343-356, 2022, doi: 10.37932/j.e.v12i2.618.
- [8] V. Monoarfa and R. N. B. Miolo, "Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Menggunakan Metode HIRARC Pada UMKM Pabrik Tahu," *J. Pengabd. Ekon.*, vol. 02, no. 01, pp. 1-6, 2022.
- [9] Y. Novriansyah and M. Angraini, "Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt Tembesu Jaya Kabupaten Tebo," *J. Manaj. Sains*, vol. 1, no. 2, pp. 113-120, 2021, [Online]. Available: <https://ojs.umb-bungo.ac.id/index.php/JMS/article/view/552>
- [10] I. Rokhayati, H. Setiawan, and B. Jordi Bagaskara, "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja,

Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Maj. Imiah Manaj. dan Bisnis*, vol. 19, no. 2, pp. 25-34, 2022, doi: 10.55303/mimb.v19i2.149.

[11] D. T. Solehati, R. Hasnawati, S. P. Sakinah, and Y. Hendayana, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Xyz,” *SENTRI J. Ris. Ilm.*, vol. 3, no. 1, pp. 328-338, 2024, doi: 10.55681/sentri.v3i1.2183.

[12] F. W. Fanji, R. Nuraini, and Y. Sudaryo, “Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Multi Agro Sarana Sumedang,” *J. Ilmu Sos. Manajemen, Akunt. dan Bisnis*, vol. 5, no. 3, pp. 639-658, 2024, doi: 10.47747/jismab.v5i3.1963.

[13] L. Lukitasari and R. N. Nugraha, “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim Pada UMKM Fashion Muslim Gwenz,” *Pros. FRIMA (Festival Ris. Ilm. Manaj. Akuntansi)*, vol. 1, no. 6, pp. 498-507, 2023.

[14] A. A. Pramudya, M. R. Purnama, N. S. Andarbeni, P. Nurjayanti, and M. I. Anshori, “Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan,” *SAMMAJIVA J. Penelit. Bisnis dan Manaj.*, vol. 1, no. 4, pp. 24-40, 2023.

[15] A. Oktaviani, S. Amin, and R. Ratnawati, “Pengaruh persepsi keadilan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jambi Distribusindo Rayat,” *J. Din. Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 37-44, 2019, doi: 10.22437/jdm.v7i1.16633.