

PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ASTRIDO TOYOTA KELAPA GADING II**Muhammad Ardiansyah¹, Ade Sri Mulyani²**Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450, Indonesia

Email Korespondensi: muhammadardiansyahh30@email.com, ade.aml@bsi.ac.id**ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Astrido Toyota Kelapa Gading II dengan fokus kepada karyawan divis after sales. Penelitian ini dilatar belakangi oleh para bekerja yang bekerja divisi after sales harus selalu melindungi diri mereka dari kecelakaan kerja dengan memperhatikan prosedur keselamatan kesehatan kerja dan sangat memerlukan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman guna meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode angket atau penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan Astrido Toyota Kelapa Gading II yang berada di divisi after sales menggunakan teknik sampling jenuh. data yang didapatkan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda yang didukung oleh uji asumsi klasik, uji Parsial (uji t), Uji Simultan (Uji f) dan koefisien determinan (R^2). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keselamatan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. nilai koefisien determinan menunjukkan bahwa kedua variabel bebas mampu menjelaskan 36,1 % variasi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 64,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari model penelitian ini.

Kata Kunci: keselamatan kesehatan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Occupational Health and Safety (OHS) and the work environment on employee performance at Astrido Toyota Kelapa Gading II, focusing on employees in the after-sales division. The study was motivated by the fact that employees working in the after-sales division are required to protect themselves from workplace accidents by adhering to occupational health and safety

Article history

Received: Agustus 2026

Reviewed: Agustus 2026

Published: Agustus 2026

Plagiarism checker no 80

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/)

procedures and need a conducive and comfortable work environment to improve their performance. This research employed a quantitative approach using a questionnaire survey distributed to all employees of Astrido Toyota Kelapa Gading II in the after-sales division through a saturated sampling technique. The collected data were analyzed using multiple linear regression analysis supported by classical assumption tests, partial tests (t-test), simultaneous tests (F-test), and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that Occupational Health and Safety has no significant effect on employee performance partially, while the work environment has a significant effect on employee performance. However, Occupational Health and Safety and the work environment simultaneously have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination shows that both independent variables are able to explain 36.1% of the variation in employee performance, while the remaining 64.9% is influenced by other factors outside the scope of this research model.

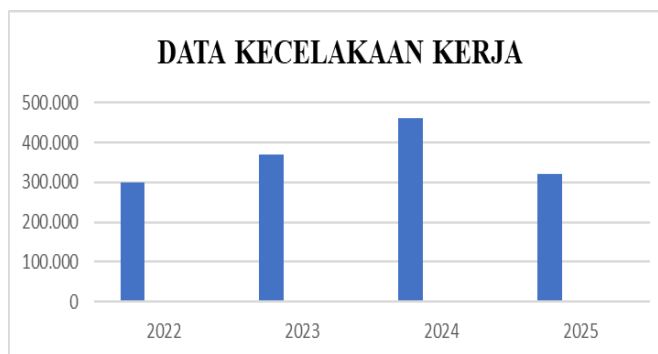
Keywords: Occupational Health and Safety, Work Environment, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Kemajuan sektor industri kini sedang bertumbuh begitu pesat mengharuskan seluruh perusahaan memiliki daya saing yang tinggi. Dalam menghadapi kompetisi tersebut, perusahaan tidak cukup hanya mengandalkan pendanaan usaha serta teknologi modern, namun juga harus meningkatkan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) unggul. SDM ialah aset utama mempunyai fungsi signifikan pada penyelenggaraan aktivitas operasional perusahaan. Keberhasilan Perusahaan dalam melakukan pengelolaan SDM yang berkualitas dapat ditinjau dari bagaimana hasil kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan untuk perusahaan. Kinerja Karyawan yang maksimal tidak terbentuk dengan sendirinya, tetapi ditentukan oleh beragam aspek, mencakup faktor personal seperti dorongan kerja, kemampuan, dan keadaan fisik maupun faktor eksternal berupa budaya organisasi, lingkungan kerja, insentif, serta pola kepemimpinan. Didalam perusahaan yang bergerak pada sektor - sektor yang menekankan aktivitas fisik dalam proses kerjanya terdapat aspek yang dapat berpengaruh dalam mendorong produktivitas karyawan. "Dua aspek memiliki impact kuat pada produktivitas Karyawan yang mayoritas menjalankan aktivitas fisik yakni Keselamatan Kesehatan Kerja serta lingkungan kerja. Dua faktor tersebut yang memiliki

keterhubungan serta turut memengaruhi kapasitas karyawan yang menjalankan pekerjaan fisik agar mampu bekerja secara maksimal setiap hari” (lutfiah, 2024)

Penerapan keselamatan kesehatan kerja yang tidak optimal tentunya akan berdampak terhadap kinerja karyawan, karena karyawan tentu jauh lebih berisiko mengalami kecelakaan saat melakukan pekerjaan. Tentunya perusahaan akan sangat dirugikan dengan kecelakaan kerja yang terjadi. Kerugian dapat berupa kerugian materi seperti rusaknya fasilitas kerja hingga sampai kehilangan karyawan sebagai aset penting bagi perusahaan. Di samping itu, Keselamatan Kesehatan Kerja berkorelasi kuat dengan kinerja karyawan dan memberikan dampak yang signifikan terhadap capaian kerja mereka. Jika Keselamatan Kesehatan Kerja tidak diperhatikan dengan baik oleh perusahaan dapat membuat para karyawan bekerja dengan rasa tidak nyaman sehingga hasil kerja yang diberikan tidak optimal (Astheny, 2022).



Sumber: Satudata Kemenaker

Gambar 1 Data Kcelakaan Kerja

Meningkatnya angka kecelakaan kerja dalam empat tahun terakhir menunjukkan bahwa penerapan dan pengendalian program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman masih belum optimal, padahal lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Kondisi tersebut menjadi perhatian khusus pada sektor otomotif, terutama unit servis dan perbaikan kendaraan yang memiliki risiko tinggi karena pekerja berhadapan dengan mesin, bahan kimia, dan bahan mudah terbakar sehingga membutuhkan penerapan K3 dan lingkungan kerja yang kondusif. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa K3 dan lingkungan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan,

namun penelitian (Rahmawati et al., 2025) pada PT IHC Orchid Griya Nutrisi menemukan bahwa K3 dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja dapat berbeda sesuai dengan karakteristik objek penelitian, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada sektor yang memiliki risiko kecelakaan kerja tinggi. Salah satu objek yang relevan adalah Astrido Toyota Kelapa Gading II, khususnya divisi after sales yang melayani perbaikan dan perawatan kendaraan, karena aktivitasnya memiliki potensi kecelakaan kerja yang cukup tinggi sehingga penerapan K3 dan lingkungan kerja yang memadai menjadi penting untuk mendukung keselamatan sekaligus kinerja karyawan.

Pada hasil peninjauan karyawan di lapangan, masih ditemukan pekerja yang masih Kerugian yang masih belum menerapkan prosedur K3 dengan baik, hal ini dapat menempatkan karyawan pada risiko kecelakaan kerja yang tinggi. Hal yang dapat ditimbulkan dari kecelakaan kerja diantaranya kerusakan pada kendaraan pelanggan, rusaknya fasilitas kerja, hingga cedera yang dapat menyebabkan korban jiwa yang tentu saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini membuat permasalahan ini perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk lebih mengetahui pengaruhnya secara pasti. Berdasarkan pemaparan tersebut peneliti bermaksud menganalisis apakah Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan apabila perusahaan belum mampu menyediakan lingkungan pekerjaan hingga penerapan program Keselamatan untuk para pekerja yang memadai. Atas dasar itulah, penulis terdorong untuk melakukan kajian dengan mengangkat judul “Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astrido Toyota Kelapa Gading II”.

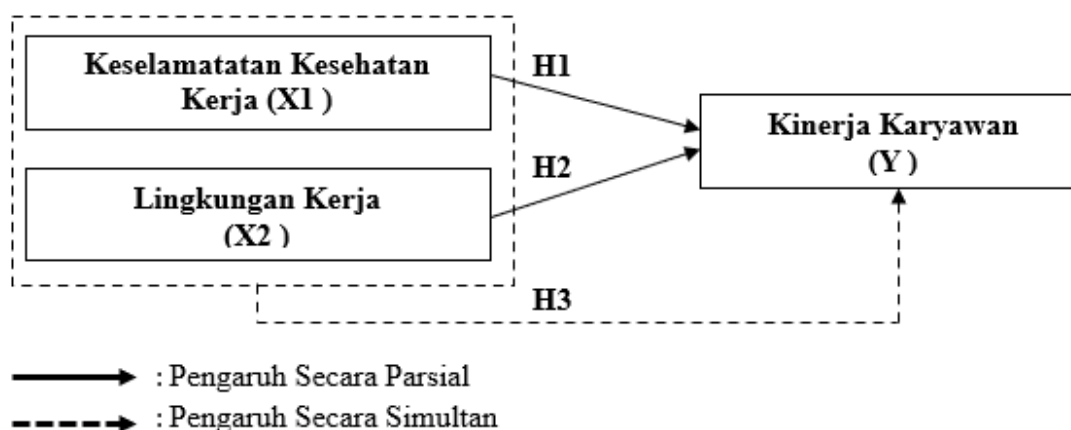
2. TINJAUAN PUSTAKA

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya sistematis untuk menciptakan kondisi kerja yang aman, sehat, serta memberikan perlindungan kepada pekerja dari berbagai risiko yang dapat timbul selama melaksanakan pekerjaan (Judijanto et al., 2025). Menurut International Labour Organization (ILO), “K3 bertujuan mempertahankan dan meningkatkan kondisi pekerja secara fisik, psikologis, dan sosial serta melindungi pekerja dari risiko kesehatan akibat pekerjaan” (Aprilliani et al., 2022). Dalam penelitian ini, K3 dipahami sebagai serangkaian

upaya perusahaan dalam menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja selama menjalankan tugas, yang diukur melalui penggunaan alat pelindung diri, keamanan ruang kerja, penggunaan peralatan kerja, kondisi ruang kerja yang sehat, dan penerangan yang memadai (Zebua et al., 2022)

Menurut Nitisemito “Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan kondisi di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga mendukung efektivitas serta peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang memadai memungkinkan pekerja melaksanakan aktivitas secara efektif, sehat, aman, dan nyaman”(Windo Thalibana, 2022). Lingkungan kerja dalam penelitian ini mencakup aspek fisik dan nonfisik, terutama fasilitas dan sarana kerja, suasana kerja, serta hubungan dengan rekan kerja (Arumie et al., 2024)

Menurut Mangkunegara “Kinerja Karyawan merupakan hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode tertentu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Kinerja berkaitan dengan tingkat keberhasilan individu dalam menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas dan kuantitas yang ditetapkan”(Kirono & Wahyuningsih, 2024). Dengan demikian, kinerja karyawan dalam penelitian ini menggambarkan tingkat pencapaian pekerjaan yang dilihat melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif (Safitri, 2022)\



Gambar 2 Kerangka Berpikir

Hipotesis penelitian:

H1: K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan;

H2: lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan

H3: K3 dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pengujian teori dan hipotesis untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian dilaksanakan pada Astrido Toyota Kelapa Gading II, khususnya divisi after sales, yang dipilih karena aktivitas perbaikan dan perawatan kendaraan memiliki potensi risiko kecelakaan kerja sehingga penerapan K3 dan kondisi lingkungan kerja menjadi penting dalam mendukung kinerja karyawan.

Populasi penelitian berjumlah 47 orang, yang terdiri atas karyawan tetap dan tenaga vendor pada divisi after sales. Penentuan sampel menggunakan total sampling atau sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden, dengan jumlah sampel akhir sebanyak 47 responden. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang disebar menggunakan Google Form dengan skala Likert lima tingkat, yaitu 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju. Variabel K3 diukur melalui indikator penggunaan APD, keamanan ruang kerja, penggunaan peralatan, kesehatan ruang kerja, dan penerangan; Lingkungan Kerja melalui fasilitas kerja, suasana kerja, dan hubungan dengan rekan kerja; sedangkan Kinerja Karyawan diukur melalui kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

Data dianalisis menggunakan IBM SPSS 27, meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan linearitas, serta regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk menguji pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Kualitas Data

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Variabel	Correlation	R tabel	Keterangan
1	Keselamatan kesehatan kerja(X1)	0,674	0,2876	Valid
2		0,693	0,2876	Valid
3		0,597	0,2876	Valid
4		0,716	0,2876	Valid
5		0,629	0,2876	Valid
6		0,712	0,2876	Valid
7		0,617	0,2876	Valid
8		0,646	0,2876	Valid
9		0,634	0,2876	Valid
10		0,453	0,2876	Valid
1	Lingkungan Kerja(X2)	0,459	0,2876	Valid
2		0,669	0,2876	Valid
3		0,710	0,2876	Valid
4		0,659	0,2876	Valid
5		0,301	0,2876	Valid
6		0,341	0,2876	Valid
7		0,493	0,2876	Valid
8		0,648	0,2876	Valid
9		0,676	0,2876	Valid
10		0,651	0,2876	Valid
1	Kinerja Karyawan(Y)	0,548	0,2876	Valid
2		0,674	0,2876	Valid
3		0,732	0,2876	Valid
4		0,636	0,2876	Valid
5		0,467	0,2876	Valid
6		0,649	0,2876	Valid
7		0,702	0,2876	Valid
8		0,314	0,2876	Valid
9		0,536	0,2876	Valid
10		0,491	0,2876	Valid

Sumber: Diolah Penulis,2026

Berdasarkan hasil olah data menggunakan software IBM SPSS 27, semua pernyataan di tiga variabel menjelaskan nilai r hitung $>$ r tabel 0,287. Hasil tersebut menandakan bahwa semua perangkat kuesioner yang digunakan dalam pengukuran tiga variabel sudah memenuhi persyaratan validitas serta pantas di aplikasikan sebagai pendukung proses penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Hasil Nilai Cronbach,s aplha	Standar Nilai cronbach's Alpha	Keterangan
1	Keselamatan Kesehatan Kerja(X1)	0,834	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja(X2)	0,762	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan(Y)	0,747	0,60	Reliabel

Sumber: Diolah Penulis,2026

Mengacu pada hasil olah data dengan Software IBM SPSS 27, setiap variabel memperoleh skor Cronbach's Alpha yang melampaui batas paling bawah 0,60. Hasil tersebut menandakan bahwa instrumen kuesioner pada ketiga variabel mempunyai konsistensi internal yang memadai dan mampu menghasilkan pengukuran yang ajeg sehingga datanya pantas ditelaah.

4.2. Uji Asumsi Klasik

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Keselamatan Kesehatan Kerja	.098	47	.200*	.959	47	.101
Lingkungan Kerja	.080	47	.200*	.981	47	.617
Kinerja Karyawan	.110	47	.200*	.982	47	.659

Sumber: Diolah Penulis,2026

Mengacu pada output uji normalitas dari software IBM SPSS 27, setiap variabel penelitian menghasilkan nilai signifikansi lebih tinggi daripada 0,05. Lewat pengujian Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk, parameter K3(X1) mencatatkan tingkat signifikansi K-S di angka 0,200 serta Shapiro-Wilk sebesar 0,101. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X2) meraih nilai probabilitas K-S 0,200 dan Shapiro-Wilk 0,617. Di bagian lain, variabel Kinerja Karyawan (Y) membukukan taraf signifikansi K-S 0,200 dan Shapiro-Wilk 0,659. Mempertimbangkan bahwa probabilitas signifikansi dari ketiga instrumen tersebut melampaui 0,05, jadi disimpulkan kadar residual menyebar mengikuti pola distribusi normal.

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1	(Constant)	.165
	Keselamatan Kesehatan Kerja	.453
	Lingkungan Kerja	.640
a. Dependent Variable: ABS RES		

Sumber: Diolah Penulis,2026

Hasil pengolahan data heteroskedastisitas menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 27 melalui uji Gletjser pada tabel coefficient menunjukkan bahwa variabel bebas Keselamatan Kesehatan Kerja memperoleh signifikansi 0,453 sedangkan variabel bebas Lingkungan Kerja memperoleh signifikansi 0,640. Nilai tersebut melampaui 0,05 sehingga regresi tidak terindikasi heteroskedastisitas.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keselamatan Kesehatan Kerja	.526	1.901
	Lingkungan Kerja	.526	1.901

Sumber: Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan hasil olah data melalui software IBM SPSS 27, variabel K3(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) masing masing memiliki nilai tolerance $0,526 > 0,10$ serta nilai VIF $1,901 < 10$. Mengacu pada hasil analisis, seluruh variabel bebas memenuhi syarat bebas multikolinearitas sehingga tidak teridentifikasi keterkaitan linear yang tinggi antara Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja. Oleh sebab itu, setiap variabel dapat menjelaskan perannya terhadap Kinerja Karyawan secara mandiri serta persamaan regresi layak digunakan dalam tahap pengujian selanjutnya.

Tabel 6 Hasil Uji Linieritas

Variabel	<i>Deviation From Linearity</i>	Standar Nilai Sig <i>Deviation Linearity</i>	Keterangan
Keselamatan kesehatan Kerja(X1)	0,129	0,05	Linear
Lingkungan Kerja (X2)	0,612	0,05	Linear

Sumber: Diolah Penulis, 2026

Hasil uji linearitas memperlihatkan bahwa K3(X1) mempunyai skor Sig. Deviation From Linearity sebesar 0,129, sementara Lingkungan Kerja (X2) menghasilkan nilai Sig. Deviation From Linearity sebesar 0,612. Oleh karena seluruh nilai melebihi 0,05, setiap variabel independen terbukti berhubungan segaris dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Dengan

terpenuhinya ketentuan linearitas, proses analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan guna menelaah pengaruh K3 serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan,

4.3. Uji Hipotesis

Tabel 7 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
	(Constant)	4.724	.000
	Keselamatan Kesehatan Kerja	1.262	.214
	Lingkungan Kerja	2.632	.012

Sumber: Diolah Penulis,2026

Dari tabel Coefficientsa hasil uji t, variabel bebas K3 (X1) memperlihatkan nilai t hitung sebesar 1,262 yang berada di bawah t tabel 2,015, serta nilai signifikansi 0,214 > 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, H01 dinyatakan diterima dan Ha1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa K3 (X1) secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Astrido Toyota Kelapa Gading II Divisi After Sales hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saputra et al., 2023). Untuk variabel bebas Lingkungan Kerja (X2), nilai t hitung tercatat 2,632 yang melebihi t tabel 2,015 dengan sig 0,12 < 0,05. Temuan tersebut mengakibatkan Ha2 diterima sementara H02 ditolak, yang berarti Lingkungan Kerja secara individu memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Astrdio Toyota Kelapa Gading II Divisi after sales yang memiliki hasil serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Vernando, 2023).

Tabel 8 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353.287	2	176.644	12.447	.000 ^b
	Residual	624.457	44	14.192		
	Total	977.745	46			

Sumber: Diolah Penulis,2026

Berdasarkan hasil uji f simultan, diperoleh nilai f hitung sebesar 12,447 yang melampaui nilai f tabel 3,204 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$ yang berada jauh di bawah ambang batas 0,05. Atas dasar temuan tersebut, H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak. Hasil pengujian ini mengonfirmasi bahwa variabel K3 dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang nyata terhadap Kinerja Karyawan Astrido Toyota Kelapa Gading II Divisi After Sales. Dengan demikian, penerapan Keselamatan Kesehatan Kerja yang optimal yang dipadukan dengan terciptanya Lingkungan Kerja yang kondusif terbukti mampu mendorong peningkatan Kinerja Karyawan secara signifikan hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Vernando, 2023) dan (Saputra et al., 2023).

Tabel 9 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.332	3.76726

Sumber: Diolah Penulis, 2026

Pada sajian tabel Model Summary, indikator R Square memproyeksikan bahwa variabel K3 (X1) berpadu dengan Lingkungan Kerja (X2) mentransfer kontribusi kumulatif sebesar 36,1% atas fluktuasi Kinerja Karyawan (Y). Sisa persentase yakni 63,9% dipengaruhi oleh ragam faktor di luar cakupan riset ini, semisal kedisiplinan, motivasi, hingga pola kepemimpinan. Koefisien R pada titik 0,601 merepresentasikan kuatnya jalinan korelasi antara komponen bebas dan terikat. Selanjutnya, rasio Adjusted R Square di angka 0,332 (33,2%) mengukuhkan level presisi model regresi tersebut terhadap sebaran data empiris. Sementara itu, parameter Standard Error of the Estimate yang tertahan di level 3,76726 menandakan bahwa rasio penyimpangan masih dalam batas toleransi wajar, sehingga formulasi regresi ini sangat reliabel untuk memproyeksikan performa staf Divisi After Sales Astrido Toyota Kelapa Gading II.

Tabel 10 Hasil Uji Determinan R2 Parsial

Coefficients ^a				
Model		Standardized Coefficients	t	Corelation
		Beta		Zero – Order
1	(Constant)		4.724	
	Keselamatan Kesehatan Kerja	.210	1.262	.511
	Lingkungan Kerja	.437	2.632	.582

Sumber: Diolah Penulis,2026

Dengan mengalihkan nilai Beta dan Zero-Order dilakukan perhitungan untuk memastikan pengaruh parsial dari variabel indepeden dengan hasilnya adalah sebagai berikut: Diperoleh $X1 = 0,210 \times 0,511 = 0,1073$ dibulatkan menjadi $11 = 11 \%$. Sehingga dikatakan K3 memberikan kontribusi parsial sebesar 11% dalam memengaruhi kinerja karyawan Astrido Toyota kelapa Gading II Divisi After Sales. Diperoleh $X2 = 0,437 \times 0,582 = 0,2543$ dibulatkan menjadi $25 = 25\%$ Sehingga dikatakan Lingkungan kerja memberikan kontribusi parsial sebesar 25% dalam memengaruhi kinerja karyawan Astrido Toyota Kelapa Gading II Divisi After Sales.

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.800	4.191	.000	4.724	.000
	Keselamatan Kesehatan Kerja	.152	.120	.214	1.262	.214
	Lingkungan Kerja	.380	.144	.012	2.632	.012

Sumber: Diolah Penulis,2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan $Y = 19,800 + 0,152X1 + 0,380X2$, yang menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 19,800 berarti apabila Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka Kinerja Karyawan diproyeksikan sebesar 19,800. Koefisien regresi K3 sebesar 0,152 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit K3 diperkirakan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,152 unit dengan asumsi variabel lainnya tetap, tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan karena nilai signifikansi sebesar $0,214 > 0,05$. Sementara itu, koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,380

menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,380 unit dengan asumsi variabel lainnya tetap, dan pengaruh tersebut signifikan karena nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, kajian mengenai pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Astrido Toyota Kelapa Gading II menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Astrido Toyota Kelapa Gading II Divisi After Sales. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,262 yang berada di bawah nilai t tabel 2,015 ($1,262 < 2,015$), disertai nilai signifikansi 0,214 yang melampaui batas 0,05 ($0,214 > 0,05$), sehingga H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Astrido Toyota Kelapa Gading II Divisi After Sales. Temuan ini dikuatkan oleh nilai t hitung sebesar 2,632 yang melampaui t tabel 2,015 ($2,632 > 2,015$), disertai nilai signifikansi 0,012 yang berada di bawah ambang batas 0,05 ($0,012 < 0,05$), sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Merujuk pada hasil uji f, variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama terbukti memberikan dampak yang bermakna terhadap Kinerja Karyawan (Y) Astrido Toyota Kelapa Gading II Divisi After Sales. Hal ini dibuktikan melalui perolehan nilai f hitung sebesar 12,447 yang melampaui nilai f tabel 3,204, disertai taraf signifikansi $< 0,001$ yang jauh di bawah batas kritis 0,05, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Besaran kontribusi kedua variabel bebas tersebut tercermin pada nilai R Square sebesar 0,361 atau setara 36,1%, sementara proporsi 63,9% yang tersisa ditengarai dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar cakupan penelitian ini.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti berupaya menyampaikan rekomendasi yang diharapkan berguna bagi seluruh pihak terkait:

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti berupaya menyampaikan rekomendasi yang diharapkan berguna bagi seluruh pihak terkait:

1. Bagi Perusahaan

Rekomendasi bagi perusahaan yaitu menjaga sekaligus mengoptimalkan program Keselamatan Kesehatan Kerja yang telah diterapkan agar rasa aman karyawan tetap terpelihara. Selain itu, perusahaan perlu merancang dan membangun Lingkungan Kerja yang baik, mengingat output penelitian ini mengonfirmasi bahwa Lingkungan Kerja teridentifikasi memberikan dampak pada Kinerja Karyawan. Kendati demikian, mengingat masih terdapat 63,9% aspek berbeda yang turut memengaruhi Kinerja Karyawan, perusahaan juga dituntut untuk memberikan perhatian yang lebih menyeluruh terhadap aspek-aspek lain seperti kompensasi, motivasi kerja, pola kepemimpinan, serta variabel-variabel pendukung lainnya guna mengoptimalkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Studi berikutnya diharapkan untuk mengembangkan cakupan kajian ini, baik melalui penambahan jumlah responden maupun pengintegrasian variabel-variabel lain yang relevan terhadap Kinerja Karyawan, guna menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan representatif.

REFERENSI

- Aprilliani, C., Fatma, F., Syaputri, D., Marganda, S., Manalu, H., Lukman, S., Risnawati, H., Muhammad Roy Asrori Dame, T., Simangunsong, E., Mahda, C., Arina, K., Romas, N., & Firdaus, L. S. (2022). *KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI*. www.globaleksekutifteknologi.co.id
- Arumie, P. A., Novaria, R., & Wahyudi, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Performa Pegawai DPU Bina Marga Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 4(03).
- Asthenu. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JURNAL MANEKSI*, 11.
- Judijanto, apt Repining Tiyas Sawiji, Ms., Nur Aini Fatimah, Ms., & Ns Margono, Mk. (2025). *K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA)* (Sepriano, Ed.). PT. Green Pustaka Indonesia. www.greenpustaka.com
- Kirono, C., & Wahyuningsih, S. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samick Indonesia*.
- lutfiah. (2024). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. General Teknik Steel*.
- Rahmawati, A., Fauzobihi, F., & Irawan, P. R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT IHC Orchid Griya Nutrisi. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(2), 1904-1910. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i2.15289>
- Safitri, A. N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kpemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang)*.
- Saputra, kusdaranto, & Samsinar. (2023). PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUMBER GRAHA SEJAHTERA(SGS). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*.

Vernando, A. N. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SDN Purwoyoso 03 Semarang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*.

Windo Thalibana, Y. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4).

Zebua, E., Telaumbanua, Y., Lahagu, A., Suka Adil Zebua, E., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). *THE EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PROGRAM ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION AT PT. PLN (PERSERO) UP3 NIAS*. 10(4), 1417-1435.