



Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Marga Jaya Tulungagung

Ihham Nur Intan Saida Hasanah^{1*}, Miftahul Munir², Anita Sumelvia Dewi³

¹⁻³ Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri, Jl Sersan Suharmaji No 38, Kediri, Jawa Timur, Indonesia, 64128

*Penulis Korespondensi: intanfml24@gmail.com

Abstract. *The elements that need to be taken into account for ensuring successful employee performance are the degree of workplace safety and the work setting, as this is a crucial initiative that the company must implement to upload and offer a sense of security to its employees while carrying out their tasks. Furthermore, that salary policy is an essential element since salary serves as an indicator of employees motivation to fulfill their requirements. This research intends to evaluate and examine the impact of occupational health and safety (K3), salary, and work environment on employee performance both individually and collectively. This research employs a quantitative methodology featuring associative research. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis using the SPSS version 25 program. The results of the study showed that occupational health and safety (K3) partially had a significant effect on employee performance with a tcal value of 3,465 > a ttable of 1,697. Salary partially has a significant effect on employee performance with a tcal value of 10,312 > ttable 1,697 and the work environment also has a significant effect on employee performance with a tcal value of 3,824 > ttable 1,697. The results of the hypothesis test simultaneously proved that occupational health and safety (K3), salary and work environment had a significant effect on employee performance with a calculated value of 82,825 > ftable 2.91.*

Keywords: *Employee Performance; Factors of Employee Motivation; Occupational Health and Safety; Salary; Work Environment*

Abstrak. Aspek yang perlu diperhatikan adalah tingkat keamanan kerja dan kondisi lingkungan kerja karena hal ini menjadi program esensial yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk melindungi dan memberikan rasa aman kepada karyawan saat mereka bekerja. Selain itu kebijakan pemberian gaji juga penting diperhatikan karena gaji akan menjadi patokan motivasi bagi karyawan dalam memenuhi kebutuhan mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan menilai dampak kesehatan dan keselamatan kerja (K3), gaji, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif. Sampel penelitian ini terdiri dari semua karyawan dan pekerja CV Marga Jaya Tulungagung yang berjumlah 34 orang. Data diperoleh melalui teknik kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 3.465 > ttabel 1.697. Gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 10.312 > ttabel 1.697 dan lingkungan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 3.824 > ttabel 1.697. Hasil uji hipotesis secara simultan membuktikan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3), gaji dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai fhitung 82.825 > ftabel 2.91.

Kata kunci: Faktor Motivasi Karyawan; Gaji; Kinerja Karyawan; Kesehatan dan Keselamatan Kerja; Lingkungan Kerja

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen perusahaan yang paling mahal dibandingkan dengan elemen lainnya, karena merupakan penggerak utama organisasi perusahaan Karyawan sebagai aset terpenting perusahaan diharapkan untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan dan menunjukkan kinerja yang maksimal agar konsumen merasa terlayani dengan baik dan puas (Wibowo, 2019). Sumber daya manusia memiliki dampak signifikan pada keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan seharusnya berupaya agar

karyawan dapat melakukan tugasnya dalam suasana yang damai dan nyaman, tanpa mengalami tekanan dan kekhawatiran yang dapat menghambat peningkatan kinerja karyawan secara maksimal (Hasibuan, 2018).

Salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam mencapai keberhasilan kinerja karyawan adalah tingkat keselamatan kerja mereka, karena hal tersebut menjadi program krusial yang harus dilaksanakan oleh perusahaan untuk melindungi dan memberikan rasa aman kepada karyawannya saat bekerja (Widodo, 2015). Kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja serta penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan. Langkah pertama yang bisa dilakukan adalah dengan mengidentifikasi potensi yang dapat menyebabkan kecelakaan dan penyakit bagi pekerja serta berupaya untuk menurunkan tingkat risiko bahaya yang tinggi. Dengan demikian, terciptalah suasana kerja yang aman dan sehat serta dapat meminimalkan risiko serendah mungkin (Dessler, 2019).

Faktor yang tidak kalah penting lainnya adalah kebijakan pemberian gaji oleh perusahaan (Handoko, 2009). Gaji adalah salah satu komponen penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena gaji berfungsi untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi untuk melakukan lebih banyak upaya (Wirawan, 2015). Melalui sistem penggajian ini, manajemen mendorong para karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal, meskipun biasanya karyawan berkinerja tinggi memiliki motivasi yang berasal dari dalam diri mereka.

Lingkungan kerja juga harus diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan karena lingkungan kerja juga berpengaruh dalam pencapaian keberhasilan seorang karyawan. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan (Rivai, 2019). Seorang karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar mereka dapat bekerja dengan baik. Buruknya lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dan membuat mereka merasa lelah dan malas, yang pada gilirannya mengurangi kinerja mereka (Agensi et.al, 2021).

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di CV Marga Jaya Tulungagung terdapat masalah bahwa beberapa karyawan merasa tidak puas dan mengeluh dengan kebijakan perusahaan salah satunya adalah terkait dengan gaji. Fakta yang terjadi di lapangan adalah terjadi penyelewengan dan penyalahgunaan gaji oleh mandor atau kordinator lapangan, gaji yang seharusnya dibayarkan kepada pekerja di salahgunakan oleh pihak tersebut dan akhirnya gaji terlambat diberikan sehingga berdampak pada penurunan semangat kerja oleh para pekerja. Serta, masalah terkait jaminan kesehatan dan keselamatan pekerja sangat perlu di perhatikan

mengingat lingkungan kerja yang sedemikian rupa. Karena lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang aman dan nyaman dan menjamin keselamatan kerja para pekerjanya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kemala (2017), Elphiana et al. (2017), Juniarti et al. (2017) menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut diperkuat lagi oleh beberapa hasil penelitian seperti penelitian yang dilakukan oleh Shyreen et al, (2022), Wati et al, (2021), Anhar et al., (2021) serta penelitian oleh Abbe dan Nuralam (2020), yang semuanya membuktikan bahwa gaji mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Sedangkan, penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Santosa et al, (2023), Ahmad et al, (2022), Nuraldy (2020), Putra (2020), Putri dan Mardatillah (2022), Hilmaya et al, (2021) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kepi et al (2020), Nabawi (2019) dan Sihotang (2020) dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari fenomena yang peneliti temukan di lapangan serta *riset gap* yang telah diuraikan di atas masih perlu adanya kajian mendalam mengenai topik tersebut sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang secara komprehensif menggambarkan dan menganalisis aspek-aspek yang relevan dalam perusahaan tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Wirawan (2015) kesehatan dan keselamatan kerja merupakan upaya untuk menjaga serta memastikan keberhasilan dalam melindungi para pekerja dengan pencegahan terhadap penyakit dan kecelakaan kerja akibat kerja. Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tercantum dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER 05/MEN/1996 menetapkan sistem manajemen K3 di lokasi kerja sebagai langkah antisipasi terhadap masalah K3.

Gaji

Menurut As'ad (2005:136) didefinisikan sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada manajer, tata usaha, dan karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaji berbeda tergantung pada tingkat pendidikan, posisi, dan lama kerja seorang karyawan, sedangkan upah ditentukan oleh durasi kerja dan jumlah atau hasil yang dicapai oleh karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut Dwiarti & Wibowo (2018: 161) lingkungan kerja merujuk pada aspek di mana karyawan melakukan tugas dengan situasi tempat kerja yang berinteraksi secara langsung, yang berdampak pada motivasi untuk beraktivitas serta aspek-aspek yang berkaitan dengan prestasi yang dihasilkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Adhari (2020: 77) merupakan hasil yang dari pekerja yang telah menyelesaikan tugas pekerjaan tertentu atau aktivitas dalam pekerjaan tertentu selama rentang waktu tertentu, yang menunjukkan kualitas dan jumlah dari pekerjaan tersebut. Kinerja dapat diraih melalui berbagai elemen seperti keterampilan dan kapasitas karyawan, pengetahuan, desain kerja, karakter, motivasi kerja, kepemimpinan, komitmen, gaya manajemen, serta suasana kerja.

Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu elemen yang harus dipertimbangkan dalam mencapai keberhasilan kinerja karyawan adalah faktor keselamatan kerja, karena hal ini adalah program penting yang wajib diimplementasikan oleh perusahaan untuk melindungi serta memberikan rasa aman kepada karyawan saat menjalankan tugas mereka. Parashakti (2020) menyatakan bahwa penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) oleh perusahaan dapat memberikan efek positif yang signifikan bagi semua karyawan perusahaan. Dengan kata lain, tingkat keselamatan di lingkungan kerja sebuah perusahaan sangat berperan dalam memaksimalkan produktivitas karyawan. Hasil penelitian Kemala (2017), Elphiana et al., (2017), dan Juniarti et al., (2017) menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H_1 : Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara parsial diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Marga Jaya Tulungagung.

Hubungan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Wirawan (2015) menyatakan bahwa dalam sistem penghargaan, gaji karyawan meningkat jika karyawan mencapai standar kinerja tertentu. Karyawan yang menunjukkan performa lebih baik akan menerima kenaikan gaji atau upah yang lebih signifikan. Pendapatan yang lebih besar akan memperkuat rasa percaya diri individu dalam kemampuannya untuk melakukan tugas dengan baik. Dengan demikian, semakin tinggi gaji yang diterima, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shyreen et al, (2022), Wati et al, (2021), Anhar et al., (2021) serta penelitian oleh Abbe dan Nuralam (2020), yang semuanya membuktikan bahwa gaji mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

H₂ : Gaji secara parsial diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Marga Jaya Tulungagung.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja, dan suasana kerja (Rivai, 2019). Menurut Agensi et al., (2021) manfaat lingkungan kerja adalah untuk merangsang semangat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja. Karyawan memerlukan suasana kerja yang aman dan nyaman agar bisa berperforma dengan optimal. Suasana kerja yang tidak menyenangkan akan berpengaruh pada kinerja karyawan, sebab mereka akan mudah merasa capek dan malas yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Santosa et al, (2023), Ahmad et al, (2022), Nuraldy (2020), Putra (2020), Putri dan Mardatillah (2022), Hilmaya et al, (2021) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Lingkungan kerja secara parsial diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Marga Jaya Tulungagung.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui metode kuisioner yang mengandalkan pengukuran skala *Likert*. Kuisioner dibagikan kepada semua karyawan CV Marga Jaya Tulungagung sebagai populasi penelitian. Metode sampling yang diterapkan adalah sampling jenuh yaitu metode penentuan jumlah sampel ketika seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Total sampel dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan CV Marga Jaya Tulungagung yang berjumlah 34 karyawan.

Analisis data utama akan dilaksanakan dengan memanfaatkan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan ciri-ciri responden serta penyebaran data pada setiap variabel. Setelah itu, dilakukan pengujian instrumen yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas sebelum pengujian data utama. Pengujian asumsi klasik mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Pengukuran variabel dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Literatur
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X ₁)	1. Kondisi pekerja	Kasmir (2018)
	2. Pelayanan kesehatan	
	3. Lingkungan kerja	
Gaji (X ₂)	1. Keadilan internal	Siagian (2008)
	2. Keadilan eksternal	
	3. Taraf hidup yang layak	
	4. Mampu memenuhi kebutuhan	
	5. Menimbulkan semangat kerja	
	6. Kesejahteraan	
Lingkungan Kerja (X ₃)	1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja	Daulay & Hikmah (2020)
	2. Sirkulasi udara	
	3. Kebisingan	
	4. Bau tidak sedap	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	Sinambela dalam Rahayu (2022:22)
	2. Kuantitas	
	3. Tanggungjawab	
	4. Kerjasama	
	5. Inisiatif	

Sumber: Tabel oleh peneliti, 2025.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia.

No	Rentang Usia	Jumlah Responden
1	18-25 Tahun	6
2	26-35 Tahun	10
3	36-45 Tahun	9
4	46-55 Tahun	5
5	56 Tahun ke atas	4
	Total	34

Sumber: Data CV Marga Jaya Tulungagung, 2025

Tabel 2. di atas memaparkan data utama responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki usia yang cukup beragam. Mayoritas kelompok usia adalah usia 26-35 tahun dengan total 10 orang, diikuti usia-usia lainnya.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Jam Kerja.

No	Nama Bagian / Jabatan	Hari Kerja		Jumlah Pekerja
		Senin sd Jumat	Sabtu	
1	Kepala Proyek	8 Jam	4 Jam	1
2	Administrasi	8 Jam	4 Jam	1
3	Bendahara	8 Jam	4 Jam	1
4	Quality Control	8 Jam	4 Jam	1
5	Teknik Proyek	8 Jam	4 Jam	2
6	Pelaksana Lapangan	8 Jam	8 Jam	3
7	Pekerja Lapangan (Mandor)	8 Jam	8 Jam	2
8	Pekerja Lapangan Terlatih (Tukang)	8 Jam	8 Jam	2
9	Pekerja Lapangan (Kuli)	8 Jam	8 Jam	6

Sumber: Data CV Marga Jaya Tulungagung, 2025

Tabel 3. di atas menampilkan pembagian jam kerja responden berdasarkan jabatan. Dari segi jam kerja paling banyak diisi oleh responden yang bekerja sebagai bagian Pelaksana Lapangan, Mandor, Tukang, dan Kuli memiliki jam kerja lebih panjang, yaitu 8 jam per hari baik pada Senin sampai Jumat maupun Sabtu. Sedangkan, dari segi jumlah, responden terbanyak berasal dari Kuli sebanyak 6 orang.

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X ₁)	X _{1,1}	0.620	0.339	Valid
	X _{1,2}	0.687	0.339	Valid
	X _{1,3}	0.620	0.339	Valid
	X _{1,4}	0.821	0.339	Valid
	X _{1,5}	0.821	0.339	Valid
	X _{1,6}	0.841	0.339	Valid
	X _{1,7}	0.821	0.339	Valid
	X _{1,8}	0.841	0.339	Valid
Gaji (X ₂)	X _{2,1}	0.742	0.339	Valid
	X _{2,2}	0.713	0.339	Valid
	X _{2,3}	0.370	0.339	Valid
	X _{2,4}	0.749	0.339	Valid
	X _{2,5}	0.848	0.339	Valid
	X _{2,6}	0.720	0.339	Valid
	X _{2,7}	0.420	0.339	Valid
	X _{2,8}	0.390	0.339	Valid
	X _{2,9}	0.416	0.339	Valid
	X _{2,10}	0.749	0.339	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X _{3,1}	0.761	0.339	Valid
	X _{3,2}	0.757	0.339	Valid
	X _{3,3}	0.691	0.339	Valid

	X _{3,4}	0.557	0.339	Valid
	X _{3,5}	0.606	0.339	Valid
	X _{3,6}	0.658	0.339	Valid
	Y ₁	0.541	0.339	Valid
	Y ₂	0.488	0.339	Valid
	Y ₃	0.368	0.339	Valid
	Y ₄	0.572	0.339	Valid
	Y ₅	0.791	0.339	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₆	0.729	0.339	Valid
	Y ₇	0.533	0.339	Valid
	Y ₈	0.343	0.339	Valid
	Y ₉	0.611	0.339	Valid
	Y ₁₀	0.541	0.339	Valid

Sumber: SPSS ver 25, 2025

Dari tabel 4. di atas hasil pengujian validitas instrumen menunjukkan bahwa nilai rhitung untuk semua item instrumen masing-masing variabel telah melebihi rtabel 0.339. Oleh karena itu, semua elemen instrumen dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X ₁)	0.930	Reliabel
Gaji (X ₂)	0.878	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0.812	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.838	Reliabel

Sumber: SPSS ver 25, 2025

Dari tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel telah > 0.60 (60%) yang berarti semua instrumen variabel dapat dipercaya atau reliabel untuk digunakan dalam pengujian berikutnya.

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Data.

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	.200 ^{c,d}

Sumber: SPSS ver 25, 2025

Berdasarkan tabel *one-sample kolmogorov smirnov* di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi untuk semua variabel yang diindikasikan oleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* memiliki nilai 0.200 di atas 0.05. Dengan kata lain, dapat dinyatakan bahwa data yang akan digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

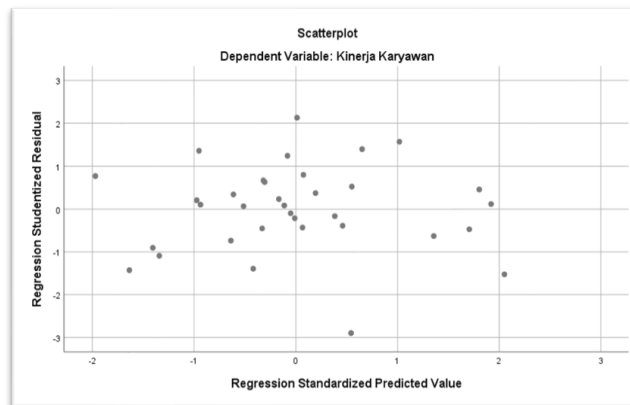
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas.

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X ₁	0.714	1.400	Tidak terjadi Multikolinearitas
X ₂	0.711	1.406	Tidak terjadi Multikolinearitas
X ₃	0.989	1.011	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: SPSS ver 25, 2025

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, terlihat jika variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X₁), gaji (X₂), dan lingkungan kerja (X₃) mempunyai nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 0.10 dan nilai *tolerance* < 10, sehingga tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: SPSS ver 25, 2025

Dari gambar 1. di atas *Scatterplot* yang ditampilkan menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini tidak mengandung masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Constant	12.488
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X ₁)	0.250
Gaji (X ₂)	0.673
Lingkungan Kerja (X ₃)	0.309

Sumber: SPSS ver 25, 2025

$$Y = 12.488 + 0.250 X_1 + 0.673 X_2 + 0.309 X_3 + 0.05$$

Berdasarkan hasil dari regresi berganda tersebut, bisa disimpulkan bahwa setiap variabel dan konstanta memiliki nilai positif. Dengan kata lain, jika variabel-variabel tersebut semakin

tinggi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan baik. Sebaliknya, jika variabel-variabel tersebut mengalami penurunan, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Ket
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X ₁)	3.465		0.002	H ₁ diterima
Gaji (X ₂)	10.312	1.697	0.000	H ₂ diterima
Lingkungan Kerja (X ₃)	3.824		0.001	H ₃ diterima

Sumber: SPSS ver 25, 2025

Berdasarkan tabel 9. di atas dapat dilihat dampak dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sig. 0.002, dimana nilai ini di bawah 0.05 dan thitung sebesar 3.465 di atas ttabel. Dengan demikian, hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa H₁ diterima, yang berarti secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel gaji (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sig. yang diperoleh sebesar 0.000 di bawah 0.05 dan thitung mencapai 10.312 di atas ttabel. Dengan demikian, hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa H₂ diterima, yang berarti secara parsial gaji berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja (X₃) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai sig. yang diperoleh sebesar 0.001 di bawah 0.05 dan thitung sebesar 3.824 di atas ttabel. Dengan demikian, hasil dari uji hipotesis ini menyatakan bahwa H₃ diterima, yang berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

f _{hitung}	f _{tabel}	Sig.	Ket
82.285	2.91	0.000	H ₄ Diterima

Sumber: SPSS ver 25, 2025

Dari hasil uji F di atas, dilihat bahwa perolehan nilai sig. 0.000 di bawah 0.05. Sementara nilai $F_{hitung} 82.285 > F_{tabel} 2.91$. Maka, dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja, gaji dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Marga Jaya Tulungagung.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0.944 ^a	0.892	0.881

Sumber: SPSS ver 25, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai perolehan koefisien determinasi atau nilai R-Square sebesar 0.892 (89.2%) dibulatkan menjadi 89%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di CV Marga Jaya Tulungagung dipengaruhi oleh kesehatan dan keselamatan kerja, gaji dan lingkungan kerja sebesar 89%. Sisanya sebesar 11% dipengaruhi oleh variabel selain yang diproaksikan oleh peneliti.

Pembahasan***Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Marga Jaya Tulungagung***

Berdasarkan hasil penelitian, faktor kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan CV Marga Jaya Tulungagung yaitu H_1 diterima. Artinya semakin berkualitas fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang disediakan oleh CV Marga Jaya Tulungagung, maka semakin kecil peluang terjadinya kecelakaan kerja. Situasi yang aman saat bekerja dapat memberikan umpan balik yang memotivasi sehingga mendorong performa karyawan, dan sebaliknya. Temuan penelitian ini secara konsisten memperkuat teori yang menegaskan bahwa salah satu aspek yang perlu diperhatikan untuk mencapai keberhasilan kinerja karyawan adalah tingkat keselamatan kerja mereka, karena aspek tersebut merupakan program penting yang harus dijalankan perusahaan untuk melindungi dan memberikan rasa aman kepada karyawan saat melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan atau mendukung temuan penelitian sebelumnya oleh Kemala (2017), Elphiana et al., (2017), dan Juniarti et al., (2017) yang menyatakan pengaruh yang sama.

Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Marga Jaya Tulungagung

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Marga Jaya Tulungagung yaitu H_2 diterima. Artinya semakin baik dan adil kebijakan pemberian gaji serta menghindari keterlambatan penggajian maka karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan bersemangat secara otomatis akan meningkatkan kinerjanya. Begitu sebaliknya apabila kebijakan pemberian gaji CV Marga Jaya Tulungagung tidak sesuai dengan hasil dan beban kerja apalagi jika pemberian gaji sampai terjadi keterlambatan maka karyawan tidak

bersemangat dan cenderung malas untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan yang terjadi adalah kinerjanya akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung secara konsisten penelitian yang dilakukan oleh Shyreen et al, (2022), Wati et al, (2021), Anhar et al., (2021) serta penelitian oleh Abbe dan Nuralam (2020), yang semuanya membuktikan bahwa gaji mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Marga Jaya Tulungagung

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Marga Jaya Tulungagung yaitu H3 diterima. Artinya bahwa semakin baik dan nyaman suasana kerja di perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak nyaman dan tidak mendukung, hal itu dapat menghambat pekerjaan dan menurunkan kinerja karyawan. Seorang karyawan memerlukan suasana kerja yang aman dan nyaman, karena hal ini akan mendukung performa mereka. Lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi kinerja karyawan, mereka bisa cepat merasa malas dan lelah, sehingga kinerjanya akan menurun secara terus menerus. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat serta motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan rajin. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Santosa et al, (2023), Ahmad et al, (2022), Nuraldy (2020), Putra (2020), Putri dan Mardatillah (2022), Hilamaya et al, (2021) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Marga Jaya Tulungagung

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data kesehatan dan keselamatan kerja (K3), gaji dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Marga Jaya Tulungagung. Artinya jika program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dapat dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan sesuai dengan peraturan yang berlaku, disertai kebijakan penggajian yang adil serta lingkungan kerja yang mendorong peningkatan kinerja karyawan, sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya. Parashakti (2020) juga menyebutkan jika program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang dilaksanakan perusahaan dapat memberikan dampak yang positif bagi seluruh karyawan perusahaan. Agensi et.al. (2021) turut menyatakan bahwa keuntungan dari lingkungan kerja adalah memicu motivasi kerja yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV Marga Jaya Tulungagung. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Marga Jaya Tulungagung, Gaji secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Marga Jaya Tulungagung, dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV Marga Jaya Tulungagung. Serta, secara simultan seluruh variabel berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Marga Jaya Tulungagung.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan khususnya pada data responden yang masih cukup sedikit, serta penggunaan variabel yang masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian sehingga mampu mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Serta, penggunaan variabel lain seperti gaya kepemimpinan atau beban kerja. Terakhir, saran bagi perusahaan diharapkan perusahaan dapat menyesuaikan segala kebutuhan karyawan dan menjamin kenyamanan dan keamanan kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Abbe, M., & Nuralam, A. R. (2020). Pengaruh tunjangan kinerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 1(1). <https://doi.org/10.52103/jms.v1i1.107>
- Adhari, L. Z. (2020). Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Agensi, S. B., Ubud, S., & Tri, K. D. (2021). Effect of work environment, organizational culture, and job satisfaction on employee performance. *Eurasia: Ekonomi & Bisnis*, 6(June), 88–101.
- Anhar, B., Soehardi, & Taupiq, A. (2021). Korelasi gaji, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(1).
- Dessler, G. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-15)*. Jakarta: Indeks.
- Dwi Priyanto. (2013). *Analisis korelasi dan multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Elphiana, E. G., Diah, Y. M., & Zen, M. K. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja karyawan PT Pertamina EP Asset 2 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 103–108.

- Fadli Sandewa. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1(1), 90–113.
- Ghazali, I. (2013). *Likasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 21 Ed. 7*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen sumber daya manusia (Cetakan IX Jilid I)*. Yogyakarta: UGM.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasni, N. (2020). Pengaruh gaji terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Kredit Plus di Kota Makassar. *Jurnal Iidikti9.Id*, 4(2), 50–59.
- Juniarti, N., Halin, H., & Roswaty, R. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Putera Sriwijaya Mandiri Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global*, 8(2), 111–116.
- Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Depok: PT Raja Graafindo Persada.
- Kemala, D. R. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan MHE Maintenance Department Badak NGL di Bontang. *EJournal Administrasi Bisnis*, 5(1), 1–7.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of behavioral research (4th ed.)*. Holt, NY: Harcourt College Publishers.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.
- Maryam, H., & Prokosawati, E. E. (2022). Pengaruh budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Logistik pada masa pandemi COVID-19 di Bandar Udara Internasional Yogyakarta, Kulon Progo. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1298–1308. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1112>
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara.
- Nuraldy, H. L. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bangun Jaya Persada di Jakarta. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 80–86. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1087>
- Paramita, C. P., & Wijayanto, A. (2012). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN (Persero) APJ Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–11.

- Parashakti, R. D., & Putriawati, P. (2020). Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 1(3), 290–304.
- Prasanti, M., Mursito, B., & Sarsono. (2021). Study on technical implementation unit employees of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 1–13.
- Putri, T., & Mardatillah, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian servis pada PT Agung Toyota SM. Amin Pekanbaru. *SYNERGY: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 27–33. <https://doi.org/10.52364/synergy.v2i1.15>
- Rerung, R. R. (2019). Peningkatan kinerja karyawan melalui employee engagement dan organizational citizenship behavior. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Samuel, J., Sihotang, B., & Diklat Keuangan, Kota Medan. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, 4(3), 53.
- Sedarmayanti. (2019). Sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (Edisi Revisi). Bandung: Refika Aditama.
- Sinaga, O. S. (2020). Manajemen kinerja dalam organisasi. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Siregar, S. (2014). Statistika deskriptif untuk penelitian. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2007). Metode penelitian bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sujianto, A. E. (2009). Aplikasi statistik dengan SPSS 16.0. Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya.
- Wati, I. G. A. S. P., Wulandari, N. L. A. A., & Suputra, G. A. (2021). Peran kepuasan memediasi pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja perangkat desa seKecamatan Abiansemal. *Widya Amrita*, 1(2).
- Wibowo, P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(2), 142–156.
- Widodo, E. (2015). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wirawan. (2015). Manajemen sumber daya manusia Indonesia. Jakarta: PT Raja Grafindo Pers.