jurnal BENING Prodi Manajemen
UNIVERSITAS RIAU KEPULAUAN BATAM

Jurnal Bening
Volume 12 No. 1 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, KERJASAMA TIM, IKLIM ORGANISASI, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Yannik Aryanti[1], Mira Yona[2], Sriwati[3], Sastra Tamami[4]
[123]Universitas Riau Kepulauan, Indonesia
Corresponding Author: yannik_ariyati@yahoo.co.id

ARTICLEINFO

Keywords: Keselamatan dan Kesehatan kerja, kerjasama Tim, Iklim Organisasi, Fasilitas kerja dan Kinerja Karyawan
Received:
Revised:
Accepted:
©2024 The Author(s):This is an open-accessarticledistributedunderthe terms of the Creative CommonsAtribusi 4.0Internasional.

ABSTRAC T

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kerjasama tim, iklim organisasi, serta fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis regresi linear berganda diterapkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, kerjasama tim, serta fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara iklim organisasi memiliki pengaruh yang lebih moderat.

PENDAHULUAN

Menekankan bahwa MSDM tidak hanya berkaitan dengan tugas administratif, seperti perekrutan atau penggajian, tetapi juga berfokus pada bagaimana mengelola dan mengembangkan karyawan untuk memaksimalkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan Mathis, Robert L., dan Jackson, John H (2019). Menurut Fadilah dan Herbawani (2022), kecelakaan kerja dapat disebabkan oleh lima faktor utama: manusia (*man*), mesin (*machine*), bahan/material (material), metode kerja (*method*), dan lingkungan (*environment*). Beberapa penyebab spesifik meliputi pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung diri (APD), kelelahan, perilaku tidak aman, dan peralatan yang tidak memadai. Mereka juga menekankan pentingnya implementasi metode HIRARC (*Hazard Identification, Risk Assessment, and Risk Control*) untuk mencegah kecelakaan.

Kerjasama tim adalah suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu untuk menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama.

Fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan". Dengan demikian seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa

Jurnal Bening
Volume 12 No. 1 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

disertai alat kerja Thomas (2017).

Robbins (2023) menjelaskan bahwa iklim organisasi dapat dirasakan melalui cara anggota organisasi berinteraksi, pola komunikasi, dan bagaimana mereka memperlakukan satu sama lain. Hal ini mencakup berbagai dimensi, seperti inovasi, orientasi pada hasil, dan hubungan interpersonal di tempat kerja.

Kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja, di antaranya adalah lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta dukungan fasilitas yang memadai. Penelitian ini berfokus pada bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang bekerja di sektor industri.

1. Populasi Penelitian

   Populasi adalah wilayah generalisasi yang tediri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiono (2015). Adapun populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Alexindo Mitramas Sentosa yang berjumlah 85 orang.
2. Sampel Penelitian

   Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki olehpopulasi. Sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel di mana semua elemen atau subjek yang ada dalam populasi yang relevan dengan penelitian dijadikan sampel. Dengan kata lain, semua individu atau unit yang memenuhi kriteria tertentu dilibatkan dalam penelitian tersebut. Teknik ini sering digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil atau ketika peneliti ingin memastikan bahwa setiap bagian dari populasi terwakili dalam penelitian.

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas**:

   Uji ini diperlukan dan untuk mengukur keabsahan dan konsistensi instrumen penelitian dengan metode Pearson Product Moment dan Cronbach's Alpha.

2. **Uji Asumsi Klasik**:

   a. **Uji Normalitas**: Menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan data berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42527912
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.051
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		.200[d]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e]	Sig.	.722

Jurnal Bening
Volume 12 No. 1 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

99% Confidence Interval	Lower Bound	.711
	Upper Bound	.734

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Kriteria uji, aoabila p-*value* < 0,05 (taraf signifika yang digunakan) maka data tidak normal sedangkan jika p-*value* > 0,05 maka data berdistribusi normal (Uyanto, 2006). Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS pada tabel 16, diperoleh p-*value* seluruh variable 0,200 dan 0,200 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data kinerja karyawan, K3, Kerjasama Tim, Iklim Organisasi, dan Fasilitas Kerja berdistribusi normal.

b. **Uji Multikolinearitas**: Diperiksa dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance.

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	K3	.304	3.286
	Kerjasama Tim	.356	2.806
	Iklim Organisasi	.385	2.599
	Fasilitas Kerja	.464	2.155

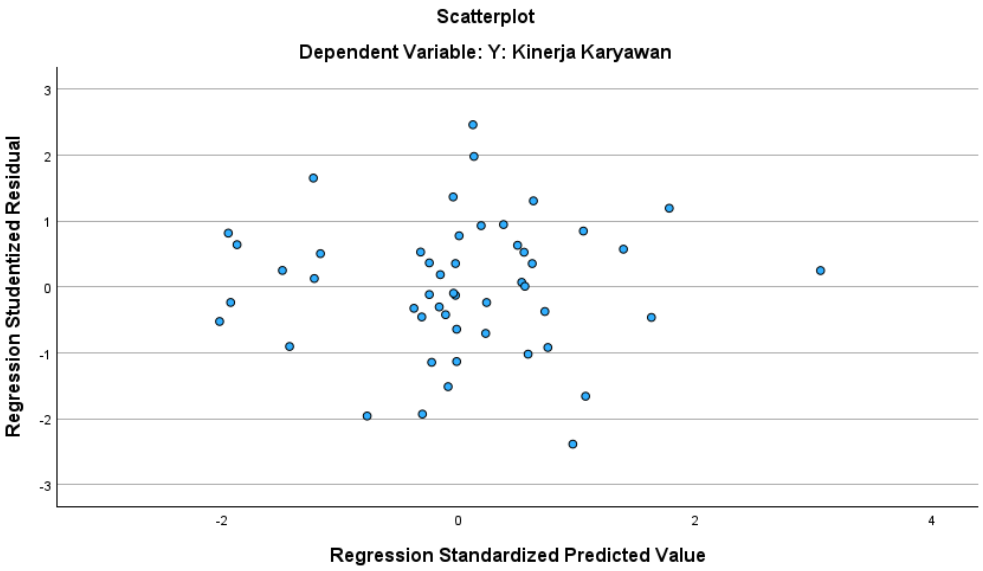
a. Dependent Variable: Y

Dari data tabel diatas menunjukkan bahwa *VIF* pada semua variabel bebas dalam penelitian ini < 10 sedangkan nilai *tolerance* pada semua variabel bebas > 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 70 % dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala mulikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. **Uji Heteroskedastisitas**: Menggunakan metode scatterplot untuk melihat pola penyebaran residual.

jurnal BENING Prodi Manajemen
UNIVERSITAS RIAU KEPULAUAN BATAM

Jurnal Bening
Volume 12 No. 1 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262



Grafik tersebut terlihat titik-titk yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti menunjukkan tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

3. **Hasil uji t(uji parsial)**

Digunakan untuk melihat hubungan antara variabel independen (K3, kerjasama tim, iklim organisasi, dan fasilitas kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan).

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.258	1.960		16.382	<.001		
	X1	.010	.139	.012	3.156	.012	.304	3.286
	X2	.218	.131	.240	2.176	.002	.356	2.806
	X3	.401	.143	.390	2.800	.041	.385	2.599
	X4	.408	.106	.489	3.851	.001	.464	2.155

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Hasil temuan peneliti yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan *K3* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.012 < 0.05 dan nilai t hitung 3.156 > t tabel 1.664 Artinya terdapat pengaruh *K3* terhadap Kinerja Karyawan.

Jurnal Bening
Volume 12 No. 1 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.002 < 0.05 dan nilai t hitung 2.176 > t table 1.664 Artinyaterdapat pengaruh dan signifikan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan Iklim Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.041 < 0.01 dan nilai t hitung 2.800 > t tabel 1.664 Artinya terdapat pengaruh dan signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan fasilitas kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.001 < 0.05 dan nilai t hitung 3.851 > t tabel 1.664 Artinya terdapat pengaruh dan signifikan Fasiltas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4. Uji Simultan (F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.870	4	82.968	13.434	.001[b]
	Residual	494.083	80	6.176		
	Total	825.953	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), K3, Kerjasama Tim, Iklim Organisasi, Fasilitas Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Hasil penelitian menemukan nilai F_{hitung} adalah sebesar 13.434 dengan nilai signifikansi adalah 0,01. Sedangkan nilai F_{tabel}pada derajat kebebasan df (N1) sebesar 2.486. Dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (13.434> 2.486) dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikan α = 0,05 (0,01 < 0,05). Dengan demikian, K3, Kerjasama Tim, Iklim Organisasi, Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. **Uji Koefisien Determinasi (R^2)**: Untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.934a	.881	.865	1.543	119,99820

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Jurnal Bening
Volume 12 No. 1 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

Hasil temuan dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0.865. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 86,5% sisanya sebesar 13,5% dijelaskan oleh variabel lain yang diluar dari variable K3, Kerjasama Tim, Ilklim Organisasi dan Fasilitas Kerja.

Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh temuan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), menunjukkan bahwa tempat kerja yang aman dapat meningkatkan output.
2. Kinerja dan kerja tim berkorelasi positif dan signifikan, menunjukkan bahwa komunikasi dan koordinasi yang lebih baik di antara staf dapat meningkatkan produktivitas.
3. Meskipun memiliki sedikit dampak langsung, iklim organisasi tetap memengaruhi seberapa nyaman orang di tempat kerja.
4. Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh fasilitas kerja, menunjukkan bahwa infrastruktur dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan produktivitas.

Menurut hasil hasil temuan dalam penelitian ini uji determinasi, 72% dari variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen, dengan 28% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa suasana organisasi memiliki dampak yang lebih kecil terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, kerja tim, dan fasilitas kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, bisnis harus lebih fokus pada masalah keselamatan di tempat kerja dan penyediaan fasilitas yang sesuai.

SARAN

1. Manajemen perusahaan perlu meningkatkan standar keselamatan dan kesehatan kerja untuk menciptakan lingkungan yang lebih aman dan nyaman.
2. Peningkatan fasilitas kerja dapat menjadi prioritas untuk mendukung produktivitas karyawan.
3. Iklim organisasi perlu ditingkatkan melalui kebijakan yang lebih fleksibel dan mendukung kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alfons Willyam Sepang Tjakra & Kaligis, A. (2013) Alfons Willyam Sepang Tjakra & Kaligis, A. (2013). *Sosialisasi K3 dalam Industri Konstruksi dan Pabrik*. Jurnal Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 22(1), 45-55.

Alfons Willyam Sepang, T. (2013) Alfons Willyam Sepang, T. (2013). *Faktor Risiko Kecelakaan Kerja pada Pekerjaan Konstruksidan Pabrik*. Jurnal Kesehatan Pekerja, 20 (2), 23-30.

Bhastary, B., & Suwardi, S. (2018) Bhastary, B., & Suwardi, S. (2018). *Tantangan K3 di Sektor*

Jurnal Bening
Volume 12 No. 1 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

Konstruksi dan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja. Jurnal Manajemen Konstruksi, 11 (3), 34-42.

Dessler, Gary. (2019) Dessler, Gary. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Global. Jakarta: Penerbit Andi.

Geograf.id. (2021) Geograf.id. (2021). *Definisi K3 dan pentingnya penerapan di lingkungan kerja*. Diakses darihttps://www.geograf.id

Hatta, Z., *et al.* (2017) Hatta, Z., *et al.* (2017). *Indikator Kerjasama Tim dalam Organisasi*. Diakses dari: e-libraryUNIKOM

ILO/WHO Committee. (1995) ILO/WHO Committee. (1995). *Pengertian Kesehatan Kerja Menurut ILO/WHO Committee*. Diakses dari https://www.ilo.org

Kaligis, A., *et al.* (2013) Kaligis, A., *et al.* (2013). *Peran sosialisasi K3 untuk mencegah kecelakaan kerja*. JurnalPendidikan dan Keselamatan Kerja, 19 (3), 34-40

Kania, H., *et al.* (2017). Kania, H., *et al.* (2017). *Faktor-faktor penyebab kecelakaan kerja*. Jurnal Kesehatan dan Keselamatan Kerja, 14 (2), 45-56.

Kaswan. (2017) Kaswan. (2017). *Teamwork: Aspek dan Pengaruhnya Terhadap Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Litwin, G., & Stringer, R. (2020) Litwin, G., & Stringer, R. (2020). *Organizational Climate and Its Impact on Motivation*. DalamSerupa.id. Diakses dari: Serupa.id

Mangkunegara, A. P. (2018) Mangkunegara, A. P. (2018). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung: PT. Refika Aditama. Runtunuwu, M. (2020). *Pengertian Fasilitas Kerja dan Indikatornya*. Dalam Jurnal Manajemen.Diakses dari: 123dok

Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2019) Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2019). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Mathis, Robert L., & Jackson, John H**.** (2019) Mathis, Robert L., & Jackson, John H**.** (2019). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Meitha**.** (2017). Meitha**.** (2017). *Indikator Kinerja Karyawan dalam Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Ningsih, A., & Hati, R. (2019) Ningsih, A., & Hati, R. (2019). *Penerapan K3 pada Perusahaan dan Pentingnya Sosialisasi untuk Mengurangi Kecelakaan Kerja*. Jurnal Keselamatan Kerja, 18 (4), 78-85.

Noe, RaymondA, dkk (2020) Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry, & Wright, Patrick M. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.

Ramadhan, F. (2017) Ramadhan, F. (2017). *Sosialisasi dan pentingnya penerapan K3 di industri*. Jurnal KesehatanKerja, 21(1), 67-72.

RI (Republik Indonesia). (2004). *Undang-Undang Republik Indonesia No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja*. Lembaran Negara Republik Indonesia No. 1.

Sabri, A., & Susanti, R. (2021) Sabri, A., & Susanti, R. (2021). *Indikator Fasilitas Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas*. Dalam Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Diakses dari: Jurnal Online

Jurnal Bening
Volume 12 No. 1 2025
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

Sedarmayanti. (2020) Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2021). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.

Susanto, H. (2020) Susanto, H. (2020). *Sosialisasi K3 untuk Meminimalisir Kecelakaan Kerja*. Jakarta: PenerbitKesehatan dan Keselamatan Kerja.

Wang, J., *et al.* (2021) Wang, J., *et al.* (2021). *Trust and Organizational Support in Teamwork Performance*. Dalam Journal of Organizational Behavior. DOI: 10.1002/job.2461

Wirawan. (2020) Wirawan. (2020). *Organizational Climate*: Definitions and Key Factors. Dalam Jurnal Psikologi Industri. Diakses dari: Google Scholar