

# PENGARUH FASILITAS KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA PERKASA BETON

Rindia 1<sup>1\*</sup>, Hammam Zaki 2<sup>2</sup>, Dr. Bakaruddin 3<sup>3</sup>

Faculty Economics and business Study Program of Management Muhammadiyah University of Riau:  
[200304146@studentumri.ac.id](mailto:200304146@studentumri.ac.id)

## Abstrak

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Perkasa Beton. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Surya Perkasa Beton yang berjumlah 60 orang responden. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, yaitu dibawah 100, maka seluruh anggota populasinya diambil semua sebagai sampel. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi linier berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Perkasa Beton, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Perkasa Beton, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Perkasa Beton.*

**Kata Kunci:** Fasilitas Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja karyawan.

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karenanya, karyawan wajib mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Hakikatnya manusia sebagai kunci utama dalam perusahaan yang harus dikelola dengan baik agar efisiensi dan efektivitas perusahaan akan semakin meningkat. Sumber daya manusia pada hakikatnya memiliki potensi yang sangat penting untuk mencapai sebuah tujuan dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, karena kemajuan perusahaan bukan pada keunggulan teknologi dan sumber daya finansial saja. Salah

satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia adalah sistem fasilitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja non fisik.

Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh seorang kelompok dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan suatu produk atau jasa. Sesuatu kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil yang baik pula bagi suatu perusahaan. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah karyawan akan mudah menyerah dalam menghadapi masalah perusahaan sehingga sulit untuk meraih tujuan yang ditetapkan.

Berikut jumlah karyawan di PT. Surya Perkasa Beton adalah 60 karyawan. Sebuah organisasi atau perusahaan terdapat beberapa kendala yang mempengaruhi rencana organisasi dikarenakan kinerja karyawan yang tidak optimal seperti yang dialami perusahaan PT. Surya Perkasa Beton Pekanbaru. Namun dapat dilihat dari tingkat pencapaian penilaian perusahaan PT. Surya Perkasa Beton pada dalam 3 tahun terakhir. Jika dipersentasekan di tahun 2021 dengan persentase 82,5% sedangkan pada tahun 2022 mengalami penurunan dengan persentase 81,3% dan pada tahun 2023 mengalami penurunan dengan persentase 80,08%. Perusahaan mengharapkan kinerja karyawan kategori sangat baik yaitu diatas 86%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT. Surya Perkasa Beton terjadi ketidakstabilan kinerja dari tahun 2021 - tahun 2023.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja adalah kelengkapan kerja yang wajib dimiliki oleh organisasi. Perlengkapan kerja atau tempat kerja yang baik sangat mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kemampuan serta efektifitasnya. Fasilitas kerja menurut Manurung *et al* (2021) dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Penggunaan fasilitas kerja yang efektif akan memberikan dorongan motivasi kerja bagi karyawan agar bisa mendapatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Fasilitas kerja sangat penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Fasilitas kerja di PT. Surya Perkasa Beton sudah cukup baik, namun ada beberapa hal yang masih belum kondusif diantaranya adalah diperusahaan sudah terdapat kotak P3K namun belum adanya ruangan khusus untuk fasilitas kesehatan yang digunakan apabila ada

karyawan yang sakit atau ada kecelakaan kerja. Adapun fasilitas yang lain masih harus dipenuhi atau fasilitas tersebut masih dalam kondisi yang kurang baik.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personil ditempat kerja dengan mematuhi atau taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan ditempat kerja (Elphiana *et al.*, 2018). Fenomena yang ditemukan peneliti bahwa kurangnya kesadaran keselamatan kerja seperti tidak menggunakan alat pelindung diri (sepatu *seftey* dan helm *sefety*), serta kurangnya pengawasan terhadap karyawan. Perusahaan pasti menginginkan karyawannya bekerja secara maksimal agar supaya kinerjanya meningkat. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan hal yang sangat penting untuk diterapkan dalam proses kerja di setiap perusahaan baik skala kecil maupun perusahaan yang skalanya besar. Salah satu upaya mengendalikan resiko kecelakaan dan kesehatan kerja adalah dengan menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang telah dibuat oleh perusahaan.

Selain dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja non fisik dalam suatu pekerjaan juga sangat penting. Karena menyangkut suatu hubungan antara karyawan dan pimpinan maupun sesama karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis akan memberikan kedamaian dan kedekatan atau akrab antara sesama rekan kerja. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara atasan dan bawahan dapat menciptakan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan (Sucyana Putri *et al.*, 2023).

Berdasarkan hasil observasi, disebabkan oleh lingkungan kerja non fisik yang tidak mendukung kenyamanan kerja. Seperti diberikan atasan peraturan yang ketat terhadap karyawan terutama karyawan bagian lapangan yang selalu dihubungi mengenai kerja lembur dan tidak ada libur, sehingga karyawan merasa tidak nyaman dan menimbulkan kesan terpaksa kerja dalam bekerja. Sehingga karyawan terbebani diluar batas kemampuannya dan pada akhirnya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kurangnya perhatian terhadap karyawan dan menurunnya kinerja karyawan juga dipengaruhi karyawan yang monoton sehingga karyawan merasa bosan dengan pekerjaan yang sama setiap harinya.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan lebih ditekankan kepada kualitas maksimal dan kuantitas dalam mencapai target. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi (Drs, Bintaro, 2018) jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

### **Fasilitas Kerja**

Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural. Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok (Mulyapradana & Hatta, 2016). Fasilitas yang memadai serta lengkap dan sesuai kebutuhan akan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik dan maksimal dan memudahkan kinerja para pegawai, selain itu perusahaan atau organisasi lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Keselamatan (*safety*) merupakan perlindungan terhadap pekerja agar tidak terluka akibat kecelakaan kerja. Kesehatan (*health*) merupakan pekerja terbebas dari penyakit fisik maupun mental atas pekerjaan yang dilakukan. Kerja (*work*) merupakan aktivitas yang dinamis dan bernilai atau penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan yang produktif (Nasser Hasibuan *et al.*, 2019). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu program yang dibuat pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan pengusaha maupun pekerja lainnya. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman dan sehat sehingga dapat menurunkan resiko kecelakaan dan penyakit.

## Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik yang tidak dapat ditangkap oleh manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan. Misalnya, hubungan antara sesama karyawan dengan pimpinan. Lingkungan kerja non fisik juga dapat menciptakan suasana yang nyaman untuk bekerja. Karena jika hubungan kerja terjalin dengan baik maka karyawan akan merasa dirinya menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Adapun menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul sehubungan dengan hubungan kerja antara atasan dengan rekan kerja atau bawahan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Kota Pekanbaru dengan subjek penelitian seluruh karyawan PT. Surya Perkasa Beton. Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian, mulai dari penyusunan proposal penelitian sampai pada pelaporan hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Surya Perkasa Beton yang berjumlah 60 orang. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi sedikit dan terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, maka diambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 60 responden yang seluruhnya adalah karyawan PT. Surya Perkasa Beton. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan google form dengan menggunakan skala *likert*. Uji yang akan digunakan yaitu uji instrumen yang terdiri dari uji reliabilitas dan validitas ; Uji asumsi klasik yang terdiri atas uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas; Serta uji analisis regresi linear berganda yang terdiri atas uji t dan koefisien determinasi. Peneliti menggunakan program aplikasi SPSS *statistic 22*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 1 Karakteristik Responden**

No	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah (orang)	
1	Gender	Laki-laki	51	
		Perempuan	9	
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	
2	Usia	17-25 Tahun	7	
		26-35 Tahun	13	
		>35 Tahun	40	
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	
3	Pendidikan terakhir	SMA	47	
		D3	10	
		S1	3	
		S2	-	
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	
4	Lama kerja	< 1 Tahun	15	
		Tbk Isuzu	1- 3 Tahun	4
		Pekanbaru	4-5 Tahun	11
		> 5 tahun	30	
<b>Jumlah</b>			<b>60</b>	

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Dari hasil pengolahan hasil kuesioner didapatkan karakteristik responden karyawan PT. Surya Perkasa Beton.

1. Berdasarkan jenis kelamin sebanyak 51 orang (85%) responden berjenis kelamin laki-laki dan 9 orang (15%) responden berjenis kelamin perempuan, dikarenakan pekerjaan lebih membutuhkan tenaga laki-laki lebih banyak ketimbang tenaga perempuan.
2. Berdasarkan usia responden terdapat 7 orang (11,8%) berumur 17-25 tahun, 13 orang (21,6%) berumur 26-35 tahun, dan 40 orang (66,6%) > 35 tahun, hasil menunjukkan lebih banyak usia > 35 tahun dikarenakan PT. Surya Perkasa Beton membutuhkan driver yang profesional dan berpengalaman untuk memaksimalkan permintaan konsumen.

3. Berdasarkan pendidikan terakhir responden terdapat 47 orang (78,3%) responden SMA, 10 orang (16,6%) responden D3 dan 3 orang (5,1%) responden S1. Hasil menunjukkan lebih banyak responden yang mempunyai pendidikan terakhir SMA.
4. Berdasarkan lama kerja di PT. Surya Perkasa Beton terdapat 15 orang (25,1%) responden yang telah bekerja selama < 1 tahun, 4 orang (6,5%) responden yang telah bekerja 1-3 tahun, 11 orang (18,3%) responden yang telah bekerja 4-5 tahun dan 30 orang (50,1%) responden yang telah bekerja selama > 5 tahun. Hasil menunjukkan lebih banyak responden yang telah bekerja > 5 tahun.

### Uji Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

**Tabel 2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Fasilitas Kerja	60	15	30	25.30	3.341
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)	60	16	30	25.00	3.314
Lingkungan Kerja Non Fisik	60	15	30	26.20	3.922
Kinerja	60	25	40	35.67	3.282
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

#### 1. Fasilitas Kerja

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 15, nilai *maximum* 30 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 25.30 dengan standar deviasi 3.341. Nilai rata-rata dan standar deviasi fasilitas kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

#### 2. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 16, nilai *maximum* 30 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 25.00 dengan standar deviasi 3.314. Nilai rata-rata dan standar deviasi keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

#### 3. Lingkungan Kerja Non Fisik

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 15, nilai *maximum* 30 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 26.20 dengan standar deviasi 3.922. Nilai rata-rata dan standar deviasi lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

#### 4. Kinerja

Berdasarkan pengujian statistik diatas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 25, nilai *maximum* 40 dan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 35.67 dengan standar deviasi 3.282. Nilai rata-rata dan standar deviasi kinerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

### Uji Kualitas Data

**Tabel 3 Uji Validitas**

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,859	0,2542	Valid
X1.2	0,746	0,2542	Valid
X1.3	0,748	0,2542	Valid
X1.4	0,805	0,2542	Valid
X1.5	0,788	0,2542	Valid
X1.6	0,468	0,2542	Valid
Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,744	0,2542	Valid
X2.2	0,677	0,2542	Valid
X2.3	0,774	0,2542	Valid
X2.4	0,781	0,2542	Valid
X2.5	0,804	0,2542	Valid
X2.6	0,440	0,2542	Valid
Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
X3.1	0,850	0,2542	Valid
X3.2	0,801	0,2542	Valid
X3.3	0,860	0,2542	Valid
X3.4	0,837	0,2542	Valid
X3.5	0,828	0,2542	Valid
X3.6	0,859	0,2542	Valid

Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y.1	0,742	0,2542	Valid
Y.2	0,640	0,2542	Valid
Y.3	0,639	0,2542	Valid
Y.4	0,726	0,2542	Valid
Y.5	0,749	0,2542	Valid
Y.6	0,821	0,2542	Valid
Y.7	0,707	0,2542	Valid
Y.8	0,351	0,2542	Valid

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

1. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel fasilitas kerja memiliki R tabel 0,2542. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan *valid* dan layak untuk digunakan data penelitian.
2. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki R tabel 0,2542. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan *valid* dan layak untuk digunakan data penelitian.
3. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel lingkungan kerja non fisik memiliki R tabel 0,2542. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan *valid* dan layak untuk digunakan data penelitian.
4. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel kinerja memiliki R tabel 0,2542. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan *valid* dan layak untuk digunakan data penelitian.

**Tabel 4 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Fasilitas Kerja (X1)	0,809	0,6	Reliabel
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X2)	0,788	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,916	0,6	Reliabel

Kinerja (Y)	0,831	0,6	Reliabel
-------------	-------	-----	----------

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar 0,6 yaitu dari variabel fasilitas kerja sebesar 0,809, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,788, lingkungan kerja non fisik sebesar 0,916 dan kinerja sebesar 0,831 yang berarti data tersebut reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 5 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31133067
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.052
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel diperoleh nilai signifikan 0,200 > 0,05 dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

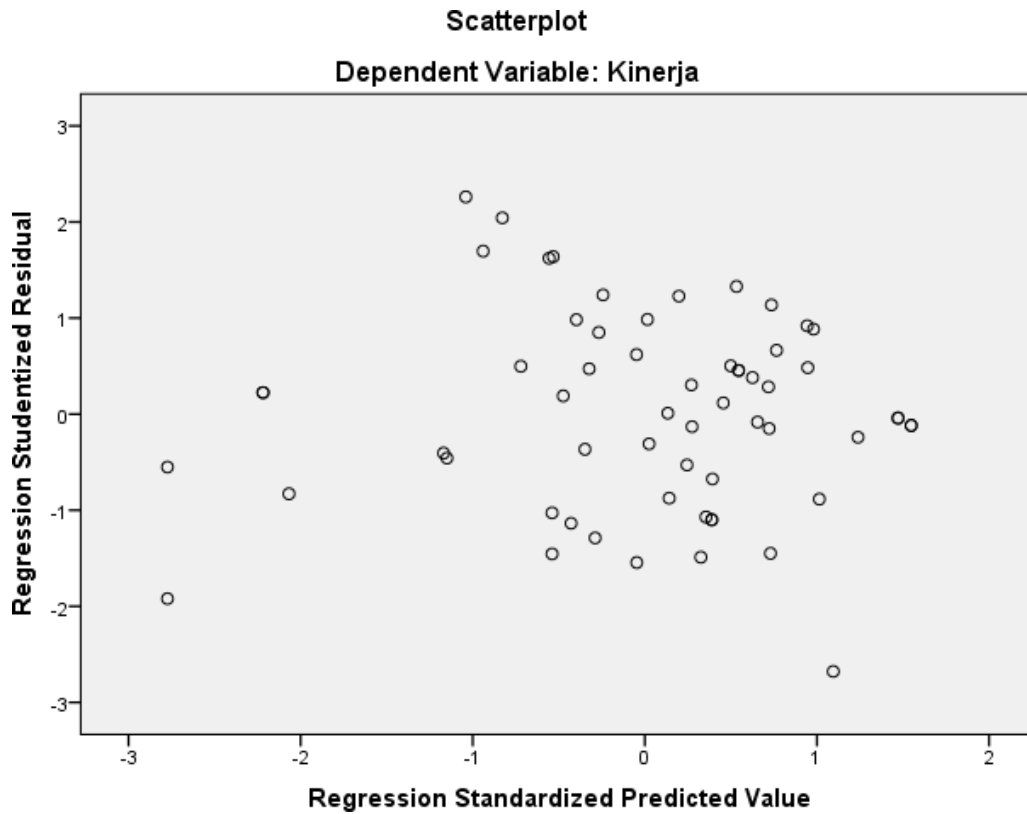
**Tabel 6 Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Fasilitas Kerja	.794	1.259
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)	.791	1.265
Lingkungan Kerja Non Fisik	.792	1.262

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan tabel diatas Hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

**Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan gambar 1 diatas, dapat dilihat tidak terdapat pola yang jelas dan titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	13.590	2.962	
	Fasilitas Kerja	.266	.104	.271

Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)	.345	.105	.348
Lingkungan Kerja Non Fisik	.257	.088	.307
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijabarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 13.590 + 0,266x_1 + 0,345X_2 + 0,257X_3 + e$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a)

Persamaan diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 13.590. Hal ini berarti jika variabel independen diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel dependen sebesar 13.590. Maka fasilitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 13.590.

2. Fasilitas kerja  $X_1$  terhadap kinerja (Y)

Koefisien regresi fasilitas kerja  $X_1$  adalah 0,266 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel fasilitas kerja sebesar satuan, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,266 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

3. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)  $X_2$  terhadap kinerja (Y)

Koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja (K3)  $X_2$  adalah 0,345 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar satuan, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,345 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

4. Lingkungan kerja non fisik  $X_3$  terhadap kinerja (Y)

Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik  $X_3$  adalah 0,257 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja non fisik sebesar satuan, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,257 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

**Tabel 8 Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.590	2.962		4.588	.000
	Fasilitas Kerja	.266	.104	.271	2.566	.013
	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)	.345	.105	.348	3.287	.002
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.257	.088	.307	2.903	.005
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui nilai t tabel pada persamaan regresi sebagai berikut

$$T \text{ tabel} = n - k - 1$$

$$= 60 - 2 - 1$$

57 dimana t tabel diperoleh dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 1,672

Keterangan.

N= jumlah data

K= jumlah variabel bebas

1. Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien pola kerja adalah 2.566 > t tabel 1,672. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan (H1 diterima Ho ditolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah 3.287 > t tabel 1,672. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan (H2 diterima Ho ditolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien lingkungan kerja non fisik adalah 2.903 > t tabel 1,672. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan (H3 diterima Ho ditolak). Jadi secara parsial terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 <sup>a</sup>	.504	.477	2.372

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,477 atau 47,7%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari *R square* maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka 47,7% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja non fisik sedangkan sisanya, yaitu 52,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti stres kerja, komitmen, *reward*, kompensasi dan lain sebagainya.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uji t, variabel fasilitas kerja diperoleh nilai t hitung sebesar  $2,566 > 1,672$  t tabel. Maka berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Nilai t bertanda positif dan signifikan yang berarti fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis  $H_1$  diperoleh bahwa fasilitas kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ). Hubungan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah dimana semakin tinggi fasilitas kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja seorang karyawan karena pekerjaan yang telah dilakukannya sudah menjadi efektif dan efisien. Jadi, apabila fasilitas kerja pada karyawan tinggi maka otomatis kinerja seorang karyawan meningkat dan karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan cepat dan tepat waktu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian

yang telah dilakukan oleh Jufrizen (2021) fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diperoleh nilai t hitung sebesar  $3,287 > 1,672$  t tabel. Maka berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Nilai t bertanda positif dan signifikan yang berarti keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis  $H_1$  diperoleh bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan sangat erat pada PT. Surya Perkasa Beton. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, oleh karena itu sangat dibutuhkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang nyaman untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Indikator yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah hubungan pegawai dengan pegawailainnya dan ruang gerak yang diperlukan. Hasil penelitian ini sejalan penelitian Ritonga(2022) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai t hitung sebesar  $2,903 > 1,672$  t tabel. Maka berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Nilai t bertanda positif dan signifikan yang berarti lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji hipotesis  $H_1$  diperoleh bahwa lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel lingkungan kerja non fisik dengan kinerja karyawan sangat erat pada PT. Surya Perkasa Beton. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, oleh karena itu sangat dibutuhkan lingkungan kerja non fisik yang nyaman untuk mendorong semangat karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Indikator yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah hubungan karyawan dengan karyawan lainnya dan ruang gerak yang diperlukan. Hasil penelitian ini sejalan penelitian Mulyadin (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari

faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain fasilitas kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja non fisik misalnya dengan disiplin, motivasi dan lain sebagainya. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden sehingga informasi yang diperoleh lebih bervariasi dari pada angket.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, I. S. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Pakal Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Drs, Bintaro., M. . & D. D. (2018). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. PT Gava Media.
- Elphiana, Diah, Y. M., & Zen, K. M. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 14(2), 103–118.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, E., Nura, E. T. P., . N., Metia, T. A., & . I. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(1), 38–47. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i1.3628>
- Mulyadin, E. W. D. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bima. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 1–18.
- Mulyapradana, A., & Hatta, M. (2016). *Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan*. Visimedia.
- Nasser Hasibuan, A., Nasution, J., & Susanti Sitompul, W. (2019). At-Tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*, 5, 310–322. <http://jurnal.iain-padangsidempuan.ac.id/index.php/attijarah>
- Nisak, D. K., & Isharijadi. (2017). Pengaruh K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Ponorogo. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(September), Hlmn 633-645.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Ghaila Indonesia.
- Ritonga, S., Pasaribu, T. K., & Simatupang, E. (2022). Pengaruh Kompensasi,

- Lingkungan Kerja Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Bintang Mandiri Medan (Studi Kasus). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22, 103–116. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i1.1735>
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sucyana Putri, F., Sutrisna, A., Kusmiati Asyiah, A., Perjuangan Tasikmalaya Jl Peta No, U., Tawang, K., Tasikmalaya, K., & Barat, J. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2).
- Suwanto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta.
- Ahyaruddin, M. and Akbar, R. (2016) 'the Relationship Between the Use of a Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, and the Performance of Public Sector Organizations', *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31(1), pp. 1–21. Available at: <https://doi.org/10.22146/jieb.10317>.
- Azmi, Z. and Aprayuda, R. (2021) 'Apakah Kompensasi Eksekutif Bank dapat Mempengaruhi Manajemen Laba?', *Jurnal Kajian Akuntansi*, 5(2), pp. 193–211. Available at: <https://doi.org/10.33603/jka.v5i2.4871>.
- Darwin, R., Sari, D.W. and Heriqbaldi, U. (2022) 'Dynamic Linkages between Energy Consumption, Foreign Direct Investment, and Economic Growth: A New Insight from Developing Countries in Asia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(6), pp. 30–36. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13552>.
- Fikri, K. et al. (2021) 'Mediation and moderation models on the effect of empowering leadership and professionalism toward lecturer performance', *Quality - Access to Success*, 22(184), pp. 192–202. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.25>.
- Fikri, K. et al. (2023) 'The Influence Of Empowering Leadership And Professionalism On Lecturer Performance With Motivation As A Moderating Variables', *Quality - Access to Success*, 24(196), pp. 175–182. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.23>.
- Hadi, M.F. et al. (2021) 'The role of electricity and energy consumption influences industrial development between regions in Indonesia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(3), pp. 403–408.
- Hardilawati, W.L., Farhanidhya, N. and Hinggo, H.T. (2023) 'The Effect of Market Orientation, E-Commerce, and Product Innovation on Marketing Performance in MSMEs Culinary Sector', *Jurnal Manajemen Teknologi*, 22(2), pp. 168–181.
- Haris, A. and Amalia, A. (2018) 'MAKNA DAN SIMBOL DALAM PROSES INTERAKSI SOSIAL (Sebuah Tinjauan Komunikasi)', *Jurnal Dakwah Risalah*, 29(1), pp. 16–19. Available at: <https://doi.org/10.24014/jdr.v29i1.5777>.
- Hidayat, M. et al. (2022) 'Does Investment and Energy Infrastructure InfluencConvergence in Sumatra Island, Indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(4), pp. 274–281. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13214>.
- Hidayat, M. et al. (2023) 'The Influence of Investment, Energy Infrastructure, and Human Capital Towards Convergence of Regional Disparities in Sumatra Island, Indonesia; Using Oil and Gas Data and Without Oil and Gas', *International*

- Journal of Energy Economics and Policy, 13(4), pp. 139–149.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2018) 'Inequality of Interregional Development in Riau Indonesia; Panel Data Regression Approach', *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(5), pp. 184–189.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2020) 'Does energy infrastructure reduce inequality inter-regional in riau province, indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(1), pp. 160–164. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.8658>.
- Marlina, E., Tjahjadi, B. and Ningsih, S. (2021) 'Factors Affecting Student Performance in E-Learning: A Case Study of Higher Educational Institutions in Indonesia', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), pp. 993–1001. Available at: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0993>.
- Rangkuty, D.M. and Hidayat, M. (2021) 'Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?', *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), p. 85.
- Samsiah, S., Marlina, E. and Ardi, H.A. (2018) 'The Influence of Knowledge Management and Information Technology on Competitive Advantage and University Performance', *Jurnal Manajemen*, 22(2), pp. 154–167.
- Siregar, D.I. and Binangkit, I.D. (2021) 'Business Value-Added Within the Circular Business Model: a Multiple Case Analysis', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1), pp. 231–239. Available at: <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.231>.
- Siregar, D.I., Binangkit, I.D. and Wibowo, A.P. (2021) 'Exploring the internationalisation strategy of higher education: A case of Muhammadiyah Higher Institution', *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), pp. 55–63. Available at: <https://doi.org/10.11591/edulearn.v15i1.17436>.
- Widiarsih, D., Darwin, R. and Murdy, K. (2021) 'Efektivitas Fiskal - Moneter: Strategi Pemulihan Ekonomi Provinsi Riau Dalam Menghadapi Era New Normal', *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 11(1), p. 67. Available at: <https://doi.org/10.24036/011122490>.
- Yulisman et al. (2022) 'Implementation of lot-Based Hydroponics for Slb Pembina Pekanbaru Students', *Journal of Applied Engineering and Technological Science*, 4(1), pp. 312–317. Available at: <https://doi.org/10.37385/jaets.v4i1.1074>.