

PENGARUH BUDAYA KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUANA RAYA LESTARI

Dwi Astuti¹, Endah Asmarawati²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*dwia652@gmail.com¹, dosen02189@unpam.ac.id²

Abstract. *The purpose of this study is to examine the effect of Occupational Health and Safety Culture (K3) and Physical Work Environment on Employee Performance at PT Buana Raya Lestari. This study employs a causal associative method with a quantitative approach. The sampling technique used is saturated sampling, involving a total of 60 respondents. The results of the study indicate that Occupational Health and Safety Culture (K3) has a significant effect on Employee Performance, with a correlation coefficient of 0.512, indicating a moderate level of relationship. The hypothesis testing shows that t-count is greater than t-table ($4.541 > 2.002$), therefore H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means that there is a partial effect of K3 Culture on Employee Performance at PT Buana Raya Lestari. Furthermore, the Physical Work Environment has a significant effect on Employee Performance, with a correlation coefficient of 0.658, indicating a strong level of relationship. The hypothesis testing shows that t-count is greater than t-table ($6.661 > 2.002$), thus H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a partial effect of the Physical Work Environment on Employee Performance at PT Buana Raya Lestari. Simultaneously, Occupational Health and Safety Culture (K3) and Physical Work Environment have a significant effect on Employee Performance, with a correlation coefficient of 0.562, indicating a strong relationship. The hypothesis testing shows that F-count is greater than F-table ($36.629 > 3.16$), therefore H_0 is rejected and H_1 is accepted, indicating that there is a simultaneous effect of K3 Culture and Physical Work Environment on Employee Performance at PT Buana Raya Lestari.*

Keywords: *Occupational Health and Safety Culture (K3), Physical Work Environment,*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya K3 dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Raya Lestari. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh berjumlah sampel 60 responden. Hasil penelitian ini adalah Budaya K3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,512 memiliki tingkat hubungan yang sedang. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,541 > 2,002$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Budaya K3 terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Raya Lestari. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Raya Lestari dengan koefisien korelasi sebesar 0,658 memiliki tingkat hubungan yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,661 > 2,002$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Raya Lestari. Budaya K3 dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Raya Lestari dengan koefisien korelasi sebesar 0,562 memiliki tingkat hubungan yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($36,629 > 3,16$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Budaya K3 dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Raya Lestari.

Kata Kunci : Budaya K3, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era digital saat ini banyak sekali kemajuan dan perubahan yang terjadi dalam persaingan dunia bisnis modern, khususnya di bidang lembaga keuangan yang

tidak lepas dari pengaruh digital. Dengan adanya kemajuan dan perubahan tersebut secara tidak langsung kita dituntut untuk bisa mengimbangnya dalam kehidupan sehari-hari. Setiap perusahaan yang didirikan selalu memiliki tujuan yang berhak dicapai, secara umum tujuan yang diinginkan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga membantu tercapainya tujuan-tujuan lain. Usaha yang paling sederhana maupun usaha yang sangat kompleks akan membutuhkan tenaga manusia sebagai tenaga inti atau tenaga utama. Manusia merupakan penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia tidak dapat diganti fungsinya dengan peralatan lain.

**Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan
PT Buana Raya Lestari Tangerang Selatan Periode 2022 – 2025**

Penilaian	2022		2023		2024		2025	
	Tercapai	Tidak	Tercapai	Tidak	Tercapai	Tidak	Tercapai	Tidak
Kuantitas hasil kerja	85%	15%	83%	17%	85%	15%	81%	19%
Kualitas hasil kerja	75%	25%	69%	31%	65%	35%	65%	35%
Efektivitas	62%	38%	87%	13%	83%	17%	81%	19%
Efisiensi waktu	58%	42%	67%	33%	64%	36%	63%	37%
Inisiatif	44%	56%	63%	37%	65%	35%	62%	38%
Rata-rata	65%	35%	74%	26%	72%	28%	70%	30%

Sumber: PT Buana Raya Lestari (2026)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2022 penilaian kuantitas kerja karyawan mencapai 85% tercapai dan 15% tidak tercapai, penilaian kualitas kerja karyawan mencapai 75% tercapai dan 25% tidak tercapai, penilaian efektivitas karyawan mencapai 62% tercapai dan 38% tidak tercapai, penilain efisiensi waktu karyawan mencapai 58% tercapai dan 42% tidak tercapai, dan penilaian inisiatif karyawan mencapai 44% tercapai dan 56% tidak tercapai. Pada tahun 2023 penilaian untuk penilaian kuantitas kerja karyawan mencapai 83% tercapai dan 17% tidak tercapai, penilaian kualitas kerja karyawan mencapai 69% tercapai dan 31% tidak tercapai, penilaian efektivitas karyawan mencapai 87% tercapai dan 13% tidak tercapai, penilain efisiensi waktu karyawan mencapai 67% tercapai dan 33% tidak tercapai, dan penilaian inisiatif karyawan mencapai 63% tercapai dan 37% tidak tercapai. Pada tahun 2024 penilaian untuk penilaian kuantitas kerja karyawan mencapai 85% tercapai dan 15% tidak tercapai, penilaian kualitas kerja karyawan mencapai 65% tercapai dan 35% tidak tercapai, penilaian efektivitas karyawan mencapai 83% tercapai dan 17% tidak tercapai, penilain efisiensi waktu karyawan mencapai 64% tercapai dan 36% tidak tercapai, dan penilaian inisiatif karyawan mencapai 65% tercapai dan 35% tidak tercapai. Sedangkan Pada tahun 2025 penilaian untuk penilaian kuantitas kerja karyawan mencapai 81% tercapai dan 19% tidak tercapai, penilaian kualitas kerja karyawan mencapai 65% tercapai dan 35% tidak tercapai, penilaian efektivitas karyawan mencapai 81% tercapai dan 19% tidak tercapai, penilain efisiensi waktu karyawan mencapai 63% tercapai dan 37% tidak tercapai, dan penilaian inisiatif karyawan mencapai 62% tercapai dan 38% tidak tercapai.

**Tabel 1.2 Data Angka Kecelakaan Kerja
PT Buana Raya Lestari**

Tahun	Jenis Kecelakaan	Jumlah Kasus	Tingkat Keparahan	Total Kecelakaan Per-Tahun
2022	Terpeleset di lantai yang licin akibat tumpahan bahan kimia	4	Ringan	6

PENGARUH BUDAYA KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUANA RAYA LESTARI

	Iritasi kulit akibat terpapar cairan thinner atau pelarut	2	Ringan	
2023	Terpeleset di lantai yang licin akibat tumpahan bahan kimia	2	Ringan	7
	Terjepit Mesin Cetak	2	Sedang	
	Iritasi kulit akibat terpapar cairan thinner atau pelarut	3	Ringan	
2024	Cedera atau patah tulang akibat jatuh saat maintenance mesin	2	Sedang	8
	Terpeleset di lantai yang licin akibat tumpahan bahan kimia	4	Ringan	
	Memar pada dahi dan pelipis mata akibat benda jatuh	2	Ringan	
2025	Iritasi kulit akibat terpapar cairan thinner atau pelarut	3	Ringan	6
	Cedera atau patah tulang akibat jatuh saat maintenance mesin	1	Sedang	
	Memar pada dahi dan pelipis mata akibat benda jatuh	2	Ringan	
Total Kecelakaan Kerja				27

Sumber: PT Buana Raya Lestari (2026)

Berdasarkan data kecelakaan kerja pada PT Buana Raya Lestari selama periode 2022–2025, terlihat bahwa kecelakaan ringan seperti terpeleset akibat lantai licin merupakan jenis insiden yang paling sering terjadi, dengan proporsi mencapai 6 kasus pada tahun 2022, 7 kasus pada tahun 2023, dan 8 kasus pada tahun 2024. Selain itu, kasus iritasi kulit akibat paparan thinner atau bahan kimia juga menunjukkan frekuensi yang cukup tinggi, yaitu 2 kasus pada 2022 dan 3 kasus pada 2023, serta tetap muncul meskipun tidak mendominasi pada tahun 2024. Kecelakaan dengan kategori sedang turut tercatat, seperti terjepit mesin cetak pada tahun 2023 dengan proporsi 2 kasus, serta cedera akibat jatuh saat maintenance mesin pada tahun 2024 yang mencapai 2 kasus. Sedangkan kecelakaan yang terjadi pada tahun 2025 dengan kategori ringan, ditemukan 3 kasus iritasi kulit akibat terpapar cairan thinner atau pelarut, 2 kasus memar pada dahi dan pelipis mata akibat benda jatuh, dan 1 kasus kategori sedang yaitu cedera atau patah tulang akibat jatuh saat maintenance mesin. Pola kejadian ini menggambarkan bahwa faktor lingkungan fisik, paparan bahan kimia, dan aktivitas yang melibatkan mesin masih menjadi sumber risiko keselamatan utama di perusahaan. Berikut tabel keterangan tingkat keparahan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

**Tabel 1.3 Dasar Penilaian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
PT Buana Raya Lestari**

No	Tingkat Keparahannya	Keterangan
1	Ringan	Luka pada permukaan tubuh, tergores, terpotong kecil, memar, iritasi mata, sakit kepala, dan ketidaknyamanan.
2	Sedang	Luka terkoyak besar, terbakar, gegar otak, terkilir serius, patah tulang ringan, tuli, asma, radang kulit, dan cacar minor permanen.
3	Berat	Amputasi, patah tulang berat, keracunan, luka kompleks, luka fatal, kanker, penyakit mematikan, penyakit fatal akut, dan kematian.

Sumber : PT Buana Raya Lestari (2025)

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan, beberapa karyawan mengalami kejadian terpeleset dan iritasi kulit. Hal tersebut dikarenakan tumpahan bahan kimia yang tidak langsung dibersihkan, serta penggunaan APD yang masih belum konsisten. Selain itu, petugas *maintenance* juga menjelaskan bahwa kecelakaan pada aktivitas perbaikan mesin umumnya terjadi karena keterbatasan ruang kerja dan tekanan waktu perbaikan, sehingga risiko cedera menjadi lebih tinggi. Dari sisi pengawasan, pihak K3 menyatakan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang disiplin terhadap SOP, dan beberapa prosedur pencegahan belum berjalan optimal di lapangan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen secara umum merupakan ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2016:9) “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber data bisnis.

1. Pengertian Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dilampirkan dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja No PER. 05/MEN/1996 yang mengatur tentang penerapan sistem manajemen K3 di suatu tempat kerja sebagai langkah untuk mengantisipasi permasalahan K3.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana suatu variabel yang memiliki hubungan dengan variabel-variabel yang ada. Dengan metode ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh antara budaya K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2017:8) “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk mengumpulkan data, dan menganalisis data kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini meliputi tiga variabel yaitu: Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y), dan untuk objek penelitian adalah karyawan PT Buana Raya Lestari.

3.2 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017:103). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja di PT Buana Raya Lestari yang berjumlah 60 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang akan diambil. Pengambilan sampel harus dilakukan dengan sangat berhati-hati, sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat mewakili dan dapat menggambarkan keadaan populasi sebenarnya.

Dalam Pengambilan sampel ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yang dimana menurut Sugiyono (2017:124) merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dari seluruh karyawan PT Buana Raya Lestari yang berjumlah 60 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.2.1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner apakah valid atau tidak. Pengujian ini dilaksanakan menggunakan *Correlation*. Suatu model yang dikatakan valid jika nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5%. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan *Software Statistical Package For Social Science (SPSS)* versi 27 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan jika suatu instrumen uji sudah dinyatakan valid. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji suatu kuesioner reliabel atau handal atau tidak. Menurut Ghazali (2017:47) "Reliabilitas merupakan alat untuk menguji ke konsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu". Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,600$ maka instrumen reliabel
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,600$ maka instrumen tidak reliabel

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogrov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,04779724
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,072
	Negative	-,086
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil pengujian ada pada tabel 4.14 di atas, maka hasil dari uji normalitas dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) di atas menunjukkan diperoleh nilai signifikansi $> 0,05$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,477	4,055		,364	,717		
Budaya K3	,335	,082	,371	4,098	,000	,938	1,066
Lingkungan Kerja Fisik	,613	,098	,566	6,253	,000	,938	1,066

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2026)

Dari tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih besar dari 0,10, dimana BudayaK3 dan Lingkungan Kerja Fisik memperoleh nilai *tolerance* 0,938, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Budaya K3 dan Lingkungan Kerja Fisik memperoleh sebesar 1,066 yang berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,570	3,028		,849	,400
Budaya K3	-,013	,057	-,030	-,230	,819
Lingkungan Kerja Fisik	,000	,060	-,001	-,005	,996

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2026)

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* hasil signifikansi dari variabel independen atau variabel Budaya K3 (X_1) sebesar 0,819 dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sebesar 0,996 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya K3 (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	19,662	3,636		5,407	,000
	Budaya K3	,463	,102	,512	4,541	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data diolah SPSS 27 (2026)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.27 di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,541 > 2,002)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara Budaya K3 terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Raya Lestari.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.29

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Budaya K3 (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317,985	2	158,993	36,629	,000 ^b
	Residual	247,415	57	4,341		
	Total	565,400	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Budaya K3
 Sumber: Data diolah SPSS 27 (2026)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 4.29 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(36,629 > 3,16)$ hal ini juga dapat diperkuat dengan atau ρ value $< Sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Budaya K3 dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Raya Lestari.

4.1 Pembahasan Penelitian

4.3.1 Pengaruh Budaya K3 (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 19,662 + 0,463X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,512 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **sedang**. Nilai determinasi sebesar 0,262 atau 26,2% sedangkan sisanya sebesar 73,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,541 > 2,002)$. Dengan demikian maka H_{o1} ditolak dan diterima H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara pasial antara Budaya K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Raya Lestari.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahmi Kamal, Widi Winarso, dan Edy Sulistio tahun 2019, menjelaskan bahwa budaya K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,662 + 0,713X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,658 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai determinasi sebesar 0,433 atau 43,3% sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,661 > 2,002)$. Dengan demikian maka H_{o2} ditolak dan diterima H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara pasial antara Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Raya Lestari.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitanggang, S. M. dan Priadi, A., tahun 2025, menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Budaya K3 (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 1,477 + 0,335X_1 + 0,613X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,750 artinya variabel Budaya K3(X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** Terhadap Kinerja Karyawan. Nilai determinasi sebesar 0,562 atau 56,2% sedangkan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(36,629 > 3,16)$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Budaya K3 dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Raya Lestari.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sularmi tahun 2022, menjelaskan bahwa budaya K3 dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Budaya K3 dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan, sebagai berikut:

1. Budaya K3 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 19,662 + 0,463X_1$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,512 artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,262 atau 26,2% sedangkan sisanya sebesar 73,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,541 > 2,002)$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Budaya K3 terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Raya Lestari.
2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,662 + 0,713X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat sebesar 0,658 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,433 atau 43,3% sedangkan 56,7% dipengaruhi faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,661 > 2,002)$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Raya Lestari.
3. Budaya K3 dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,477 + 0,335X_1 + 0,613X_2$. Nilai koefisien atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,750 memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,562 atau 56,2% sedangkan sisanya sebesar 43,8% dipengaruhi faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(36,629 > 3,16)$, dengan demikian H_{03} ditolak H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan secara antara Budaya K3 dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Raya Lestari.

5.2 Keterbatasan Penulisan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Buana Raya Lestari, dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu Budaya K3 dan Lingkungan Kerja Fisik dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yang dapat diteliti berikutnya.
3. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dan terkadang jawaban yang diberikan oleh responden bisa saja masih kurang menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk itu penelitian selanjutnya alangkah lebih komprehensif lagi jika ditambahkan metode lain maupun menambahkan variabel lainnya sehingga lebih akurat.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai Pengaruh Budaya K3 dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Raya Lestari, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari pembahasan dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dan dapat mengambil kebijakan manajemennya.

1. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel Budaya K3 (X_1), didapatkan skor rata – rata terendah sebesar 3,32 ada pada pernyataan no. 9 yaitu “Perusahaan memberikan sanksi tegas bagi pelanggaran K3”. Oleh karena itu, pihak perusahaan PT Buana Raya Lestari disarankan untuk meningkatkan konsistensi dalam penegakan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan menerapkan sistem sanksi yang jelas dan tegas bagi setiap pelanggaran yang terjadi. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan sosialisasi secara berkala mengenai pentingnya kepatuhan terhadap prosedur K3 serta meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan aturan keselamatan kerja. Melalui penegakan aturan yang konsisten dan pemahaman karyawan yang lebih baik mengenai K3, diharapkan budaya keselamatan kerja di perusahaan dapat semakin kuat sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2), didapatkan skor rata – rata terendah sebesar 3,32 ada pada pernyataan no. 3 yaitu “Sirkulasi udara di tempat kerja terasa segar dan tidak pengap”. Maka dari itu, PT Buana Raya Lestari disarankan untuk meningkatkan kualitas sirkulasi udara di lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan optimal. Perusahaan dapat melakukan perbaikan pada sistem ventilasi, penggunaan alat pendingin atau sirkulasi udara yang memadai, serta memastikan aliran udara di dalam ruangan tetap lancar dan tidak menimbulkan kondisi pengap. Dengan terciptanya sirkulasi udara yang lebih baik, diharapkan kenyamanan kerja karyawan dapat meningkat sehingga mampu mendukung kelancaran aktivitas kerja dan peningkatan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y), didapatkan skor rata – rata terendah sebesar 3,32 ada pada pertanyaan no. 1 yaitu “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, teliti, dan sesuai dengan tujuan perusahaan”. Dengan demikian, peneliti menyarankan agar PT Buana Raya

Lestari untuk terus meningkatkan dukungan terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara baik, teliti, dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan melalui pemberian arahan kerja yang jelas, peningkatan koordinasi antara atasan dan karyawan, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai agar karyawan dapat bekerja secara lebih efektif dan optimal. Dengan adanya dukungan tersebut, diharapkan karyawan mampu meningkatkan ketelitian dan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta, Indonesia: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauziah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Madenatera.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia II*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2017). *Analisis multivariat dan ekonometrika: Teori, konsep dan aplikasi dengan EViews 10* (Edisi ke-2). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hammer, W., Jr. (2019). *Occupational safety management and engineering*. New York: McGraw-Hill Education.
- Handoko, T. H. (2022). *Manajemen*. Yogyakarta, Indonesia: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irzal. (2016). *Dasar-dasar keselamatan dan kesehatan kerja*. Jakarta: Kencana.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia. (1996). *Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor PER.05/MEN/1996 tentang sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja*. Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja RI.
- Kristiawan, Muhammad. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, D. J. (2019). *Manajemen kinerja kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Randi. 2018. *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga.
- Ricardianto, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rozarie, R. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. (2019). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar manajemen*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-25). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2).

Bandung: Alfabeta.

- Suma'mur. (2019). *Keselamatan dan kesehatan kerja*. Jakarta: Sagung Seto.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Jurnal

- Aeni, N., & Kuswanto, H. G. (2021). The influence of occupational health and safety (OHS) culture, work motivation and physical work environment on employee performance at the PT. HTSI Cikarang. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(2).
<https://journal.lembagakita.org/index.php/IJMSIT/article/view/3521>
- Ardiansyah, A., & Sonny. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 4(3).
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JISM/article/view/37941>
- Qurbani, D., & Zahro, S. (2023). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(1).
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/28233>
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan (studi kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, 15(2).
<https://repository.uharajaya.ac.id/3235/1/Paper%20JIAM.pdf>
- Kurniawan, A., Lie, D., Efendi, & Harahap, K. (2019). Pengaruh budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Capella Medan Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen Keuangan*, 6(2).
<https://www.sultanist.ac.id/index.php/sultanist/article/view/1270>
- Mochklas, M. (2022). The influence of occupational health and safety (OHS) culture, organizational culture and physical work environment on employee performance (study on PMA South Korea PT. Hilon Surabaya). *Acitya Wisesa (Journal of Multidisciplinary Research)*, 1(1).
<https://journal.jfpublisher.com/index.php/jmr/article/view/283>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Divisi EPC. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 10(1).
<https://ejournal.utmj.ac.id/ekobis/article/download/26/736>
- Setiawan, I. (2019). The influence of occupational health and safety (OHS) culture and physical work environment on employee performance PT. Assa Rent. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(2).
<https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1283369&val=17167>
- Sitanggang, S. M., & Priadi, A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Wiguna Sejahtera Cabang Semanan Tangerang. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 5(1), 75–86.
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JISM/article/view/47830>
- Sulaeman, A. (2019). Pengaruh budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan

PENGARUH BUDAYA KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUANA RAYA LESTARI

- lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Agra Energi Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3).
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=462klHEAAAAJ&citation_for_view=462klHEAAAAJ:d1gkVwhDpl0Cp
- Sularmi. (2022). Pengaruh budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(1).
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=lc4XD1AAAAAJ&citation_for_view=lc4XD1AAAAAJ:W7OEmFMy1HYCl
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh budaya k3, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>