

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT IHC Orchid Griya Nutrisi

¹Aulya Rahmawati, ²Fauzobihi, ³Pristanto Ria Irawan

^{1,2,3}Universitas Pertiwi

¹21120012@pertiwi.ac.id, ²fauzobihi@pertiwi.ac.id, ³pristanto.irawan@pertiwi.ac.id

Submit : 19 Agust 2025 | Diterima : 31 Agust 2025 | Terbit : 03 Sept 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT IHC Orchid Griya Nutrisi Jakarta Utara. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 60 orang karyawan sebagai responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, dengan uji parsial (uji t) sebagai dasar pengambilan keputusan. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula variabel kesehatan kerja dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Nilai signifikansi keselamatan kerja sebesar 0,889, kesehatan kerja 0,548, dan lingkungan kerja 0,746, semuanya lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Secara simultan variabel keselamatan kerja (X1), kesehatan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) tidak berpengaruh secara signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja tidak berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT IHC Orchid Griya Nutrisi Jakarta Utara

Kata kunci: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT IHC Orchid Griya Nutrisi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang nutrisi dan kesehatan serta berkomitmen mendukung peningkatan kualitas hidup masyarakat melalui produk dan layanan yang berkualitas. Dalam upaya mewujudkan visi perusahaan, karyawan memegang peranan penting sebagai motor penggerak utama dalam proses pencapaian tujuan operasional maupun strategis. Kinerja karyawan yang optimal akan berdampak langsung terhadap produktivitas, efisiensi, dan keberlangsungan bisnis perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu pendekatan yang cukup krusial dalam kerangka manajemen sumber daya manusia adalah penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, penerapan program kesehatan kerja, dan pelaksanaan keselamatan kerja (K3).

Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi di sekitar tempat kerja yang mencakup aspek fisik maupun non-fisik, seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan, fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, serta iklim kerja yang tercipta. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan bagi karyawan sehingga dapat bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan rasa jenuh, stres, serta menurunkan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak negatif terhadap kinerja. Kesehatan kerja tidak kalah penting sebagai faktor yang memengaruhi performa karyawan. Karyawan yang memiliki kondisi kesehatan baik akan mampu melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan produktif. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan program kesehatan kerja yang meliputi pemeriksaan kesehatan berkala, pemberian layanan kesehatan, serta edukasi gaya hidup sehat bagi karyawan.

Selanjutnya, keselamatan kerja (safety) merupakan upaya pencegahan terjadinya kecelakaan kerja yang menimbulkan cedera, kerugian, atau kerusakan dalam lingkungan perusahaan. Penerapan keselamatan kerja yang baik akan memberikan rasa aman bagi karyawan saat bekerja dan meminimalisasi risiko kecelakaan kerja. Ketiga faktor tersebut – lingkungan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja – digabungkan ke dalam konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai prasyarat penting untuk menciptakan kondisi kerja ideal yang mendukung pencapaian hasil kerja yang maksimal. Dalam konteks PT IHC Orchid Griya Nutrisi Jakarta Utara, penerapan program lingkungan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja merupakan aspek kritis mengingat perusahaan bergerak dalam industri yang berkaitan langsung dengan pengelolaan bahan-bahan sensitif serta berorientasi pada layanan kesehatan masyarakat.

Namun, meskipun secara teoritis ketiga variabel tersebut diyakini dapat memengaruhi kinerja karyawan, dalam praktiknya ditemukan bahwa kontribusi K3 terhadap peningkatan kinerja belum sepenuhnya terlihat secara nyata. Kondisi tersebut menimbulkan permasalahan yang menarik untuk diteliti lebih jauh, apakah lingkungan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja secara empiris memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau tidak. Hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan perbedaan persepsi di kalangan manajemen dan karyawan mengenai efektivitas implementasi K3 di perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dirancang untuk menganalisis dan menguji secara ilmiah pengaruh lingkungan kerja, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT IHC Orchid Griya Nutrisi Jakarta Utara. Melalui pendekatan kuantitatif dan uji statistik, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran objektif mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut. Temuan penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia perusahaan dalam merancang program peningkatan kinerja karyawan secara lebih tepat sasaran, serta menjadi referensi akademik dalam pengkajian faktor-faktor K3 terhadap kinerja karyawan pada industri sejenis.

TINJAUAN PUSTAKA

Keselamatan kerja adalah upaya untuk menciptakan kondisi kerja yang aman guna mencegah kecelakaan dan risiko kerja. Tujuan utama keselamatan kerja adalah melindungi karyawan agar dapat bekerja secara aman dan produktif (Soekidjo, 2015). Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah suatu sistem yang dirancang untuk melindungi pekerja dari potensi bahaya yang ada di tempat kerja, dengan tujuan untuk mencegah kecelakaan dan penyakit yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan (Hasle et al. 2015)

Menurut (Ridley and Channing 2008) kesehatan kerja adalah pendekatan sistematis untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengendalikan risiko di tempat kerja dengan tujuan menciptakan kondisi kerja yang sehat. Menurut Mangkunegara (2015), kesehatan kerja melibatkan upaya perusahaan dalam mencegah penyakit akibat kerja, kelelahan, dan tekanan mental

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pekerja melaksanakan pekerjaan secara optimal menurut (Nitisemito 2018). Penelitian oleh (June and Siagian 2020) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena lingkungan yang nyaman dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, sementara lingkungan yang buruk dapat menurunkan efisiensi kerja.

Menurut Mangkunegaran Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fauzobihi and Saadah 2022)

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, populasi yang dijadikan objek kajian adalah seluruh karyawan bagian lapangan yang bekerja di PT IHC Orchid Griya Nutrisi yang berlokasi di Jakarta Utara. Pemilihan populasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa karyawan bagian lapangan memiliki peran strategis dalam operasional perusahaan serta berkontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja

organisasi. Dengan demikian, karakteristik populasi ini dinilai relevan dan representatif untuk dianalisis guna memperoleh temuan yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling survei sebagai pendekatan untuk menentukan sampel. Dengan menggunakan teknik tersebut, seluruh populasi yang terdiri dari 60 orang karyawan bagian office di PT IHC Orchid Griya Nutrisi Jakarta Utara dijadikan sebagai sampel penelitian. Pemilihan seluruh anggota populasi sebagai sampel dilakukan karena jumlahnya yang relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, sehingga data yang diperoleh diharapkan mencerminkan kondisi nyata secara lebih akurat dan representative.

Teknik Model Analisis

Regresi berganda memungkinkan peneliti untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel bebas, baik secara bersama-sama maupun secara parsial, dalam mempengaruhi variabel terikat. (Sun et al., 2023) Teknik model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah **regresi linier berganda** (Swearingen, 2014), yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tujuan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan di antara variabel-variabel tersebut secara simultan.

Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah keselamatan kerja, Kesehatan kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Analisis regresi berganda dipilih karena sesuai untuk menguji pengaruh variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diketahui seberapa besar kontribusi dan arah hubungan yang terbentuk. Data yang diperoleh melalui kuesioner akan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS untuk menguji validitas model, nilai koefisien regresi, tingkat signifikansi, dan koefisien determinasi (R^2), agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas dan objektif mengenai pengaruh keselamatan kerja, Kesehatan kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan PT IHC Orchid Griya Nutrisi Jakarta Utara.

Pengukuran menggunakan skala Likert 1-5 untuk menilai persepsi, sikap, atau pendapat tentang fenomena sosial tertentu, mengacu pada definisi operasional yang ditetapkan peneliti (Ghozali 2018). Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk setiap variabel independen dan dependen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, dilakukan uji validitas terhadap instrumen pengukuran variabel keselamatan kerja (X_1), kesehatan kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y). Hasil validitas menunjukkan bahwa terdapat 6 item pada keselamatan kerja, 6 item pada kesehatan kerja, 6 item lingkungan kerja dan 8 item pada kinerja karyawan yang memenuhi kriteria validitas. Pengujian validitas dilakukan dengan uji korelasi dua sisi pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,250. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $> 0,250$), yang menunjukkan kesesuaian item dengan konstruk variabel yang diukur.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas instrumen dilakukan untuk memastikan konsistensi internal setiap variabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X_1) memiliki nilai r hitung sebesar 0,944, melebihi nilai r -tabel 0,60, sehingga dinyatakan reliabel. Demikian pula, variabel kesehatan kerja (X_2) memperoleh r -hitung 0,928, lingkungan kerja (X_3) r hitung 0,901 dan variabel kinerja kerja (Y) dengan r -hitung 0,925, keduanya juga lebih besar dari r -tabel 0,60. Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh instrumen yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk penelitian secara konsisten.

Berikut ini hasil perhitungan analisis regresi berganda yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS, dapat dijelaskan pada tabel 1 sebagai berikut;

Tabel 1 Tabel Analisis Regresi Linear

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	31.848	5.190		6.136	.000
	x1	-.072	.512	-.053	-.141	.889
	x2	.281	.465	.216	.604	.548
	x3	-.138	.423	-.090	-.325	.746

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah dari SPSS

Berdasarkan **tabel 1** persamaan model regresi secara lengkap linear berganda dapat diperoleh sebagai berikut: $Y = 31.848 - 0,072X_1 + 0,281X_2 - 0,138X_3$

Uji t (parsial)

Uji ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh parsial dari variabel independen yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja, lingkungan kerja terhadap variabel dependen, yakni kinerja karyawan. Keputusan signifikansi pengaruh variabel didasarkan pada nilai probabilitas (signifikansi) dan uji t. Secara spesifik, jika nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05, maka variabel independen dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan. Selain itu, dengan menggunakan uji t, apabila nilai t-hitung melebihi t-tabel, pengaruh variabel dianggap signifikan; jika sebaliknya, pengaruh tersebut tidak signifikan. Pendekatan ini memastikan validitas inferensi terhadap hubungan antar variabel.

Koefisien regresi keselamatan kerja (X_1) = -0,072 artinya, apabila nilai dari keselamatan kerja (X_1) dinaikkan sebesar 1%, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar -0,072. Nilai koefisien yang negatif menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi Kesehatan kerja (X_2) = 0,281 artinya, apabila nilai dari Kesehatan kerja (X_2) dinaikkan sebesar 1%, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,281. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa variabel Kesehatan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) = -0,138 artinya, apabila nilai dari Kesehatan kerja (X_2) dinaikkan sebesar 1%, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar -0,138. Nilai koefisien yang negatif menunjukkan bahwa variabel Kesehatan kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (simultan)

Berdasarkan hasil analisis uji simultan (uji F) yang telah dilakukan, diperoleh nilai Fhitung sebesar 0,220 yang lebih kecil dari Ftabel sebesar 2,79. Selain itu, tingkat signifikansi menunjukkan nilai sebesar 0,882, yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan batas signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu 0,05. Kondisi ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H_a) ditolak, karena tidak terpenuhinya syarat $F_{hitung} > F_{tabel}$ serta $p\text{-value} < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT IHC Orchid Griya Nutrisi Jakarta Utara. Artinya, meskipun ketiga variabel tersebut secara konseptual termasuk bagian penting dari sistem manajemen sumber daya manusia, namun dalam kenyataannya belum terbukti mampu mendorong peningkatan produktivitas atau kinerja karyawan secara nyata dalam lingkungan perusahaan tersebut

Tabel 2 Koefisien Determinasi

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.414	3	8.471	.220	.882 ^b
	Residual	2151.569	56	38.421		
	Total	2176.983	59			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Sumber: Data diolah dari SPSS

Koefisien Diterminasi

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan salah satu tahap analisis dalam penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana besarnya kontribusi atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan. Dalam konteks penelitian ini, uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi diperoleh dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi yang dihasilkan dari analisis regresi, sehingga menghasilkan angka dalam rentang 0 hingga 1 (atau 0% hingga 100%). Semakin tinggi nilai R^2 yang diperoleh, maka semakin besar pula kontribusi atau kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen, dan sebaliknya apabila nilai R^2 rendah maka kontribusi ketiga variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan relatif kecil, sehingga variabel lain di luar model penelitian diduga lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 3 Uji koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.108 ^a	.012	-.041	6.198

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Berdasarkan hasil Tabel 3 di atas, maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,012 yang artinya bahwa variabel keselamatan kerja, Kesehatan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 1,2 %, sedangkan sisanya sebesar 98,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian statistik, variabel keselamatan kerja (X1) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT IHC Orchid Griya Nutrisi Jakarta Utara, dengan nilai thitung $-0,141$ lebih kecil dari ttabel 2,003 dan nilai signifikansi 0,889 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis nol diterima. Artinya, secara parsial keselamatan kerja bukan faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan, sehingga diduga terdapat variabel lain yang lebih dominan berkontribusi terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Bakhtiar dan Suriyani (2022) dalam *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur, sedangkan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan meskipun kontribusinya relatif lemah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih memprioritaskan peningkatan program kesehatan kerja serta melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap implementasi aspek keselamatan kerja agar perannya dapat lebih optimal dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang telah dilakukan, variabel kesehatan kerja (X2) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT IHC Orchid Griya Nutrisi Jakarta Utara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 0,604 yang lebih kecil daripada t tabel senilai 2,003 serta nilai signifikan sebesar 0,548 lebih besar dari batas signifikansi 0,05, sehingga hipotesis nol (H0) diterima. Artinya, secara parsial kesehatan kerja tidak menjadi faktor yang secara langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu mengevaluasi variabel-variabel lain yang lebih relevan. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Bakhtiar dan Suriyani (2022) dalam *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia* yang menyatakan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kesehatan kerja berpengaruh positif namun kontribusinya masih lemah, sehingga perusahaan disarankan memprioritaskan program kesehatan kerja serta meningkatkan implementasi keselamatan kerja agar lebih optimal.

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel lingkungan kerja (X3) terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT IHC Orchid Griya Nutrisi Jakarta Utara, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai thitung $-0,325 < t_{tabel} 2,003$ dengan signifikansi $0,746 > 0,05$, sehingga hipotesis nol diterima. Artinya, lingkungan kerja belum menjadi faktor yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Ramadhani dan Kusuma (2022) dalam *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa, sementara beban kerja justru memberikan pengaruh signifikan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kondisi lingkungan kerja dan pengelolaan beban kerja agar dapat secara optimal mendukung peningkatan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai Fhitung sebesar $0,220 < F_{tabel} 2,79$ dan nilai signifikansi sebesar $0,882 > 0,05$, sehingga hipotesis alternatif ditolak dan hipotesis nol diterima. Artinya, secara simultan variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT IHC Orchid Griya Nutrisi Jakarta Utara. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut belum mampu memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan ini. Temuan ini didukung oleh penelitian Suryani dan Prayitno (2021) dalam *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* yang juga menyatakan bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara simultan, sementara variabel motivasi justru memiliki pengaruh yang dominan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat faktor motivasional sebagai strategi peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT IHC Orchid Griya Nutrisi Jakarta Utara, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung keselamatan kerja sebesar $-0,141$, kesehatan kerja sebesar $0,604$, dan lingkungan kerja sebesar $-0,325$ yang semuanya lebih kecil dari t tabel sebesar 2,003 serta nilai signifikansi seluruhnya lebih besar dari 0,05. Hasil uji simultan juga menunjukkan nilai Fhitung sebesar 0,220 lebih kecil dari F tabel 2,79 dengan signifikansi sebesar $0,882 > 0,05$, sehingga hipotesis nol diterima. Artinya, ketiga variabel tersebut bukan faktor utama penentu kinerja karyawan pada perusahaan ini. Oleh sebab itu, diperlukan penguatan faktor-faktor lain yang lebih dominan, khususnya motivasi, pengembangan karir, sistem penghargaan, dan beban kerja, sebagai strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia secara lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Fauzobihi, Fauzobihi, and Idah Saadah. 2022. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. KAO Chemical Indonesia." *JUPE : Jurnal Pendidikan Mandala* (4). doi:10.58258/jupe.v7i4.4497

-
- Febby Susanti. 2023. "Evaluasi Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Puskesmas Kabupaten Oku Tahun 2023." *urnal Poltekkes Kendari*.
- Fika Nurhasanah. 2024. "Hubungan Kedisiplinan Pemakaian APD Dan Pengetahuan K3 Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Bagian Pembahanan PT Prima Wana Kreasi Wood Industry." *Jurnal Kesehatan Masyarakat UNDIP* 10(5).
- Firdaus, Ahmad, Prihatina Jati, Meirna Milisani, and Akka Latifah Jusdienar. 2024. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KARYAWAN DI INDUSTRI TEKSTIL TANGERANG." *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 19(1).
- Fredrikson, Gunilla Nordin, Ingrid Söderberg, Marie Lindholm, Paul Dimayuga, Kuang Yuh Chyu, Prediman K. Shah, and Jan Nilsson. 2003. "Inhibition of Atherosclerosis in ApoE-Null Mice by Immunization with ApoB-100 Peptide Sequences." *Arteriosclerosis, Thrombosis, and Vascular Biology* 23(5): 879–84. doi:10.1161/01.ATV.0000067937.93716.DB.
- Hasibuan, Eva Kartika, Masri Saragih, and Adventy Riang Bevy Gulo. 2023. "HUBUNGAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT SELAMA PANDEMI COVID-19." *JURNAL ONLINE KEPERAWATAN INDONESIA* 5(2): 120–25. doi:10.51544/keperawatan.v5i2.3583.
- Hizam, S. M., & Ahmed, W. (2019). A Conceptual Paper on SERVQUAL-Framework for Assessing Quality of Internet of Things (IoT) Services. *International Journal of Financial Research*, 10(5), 387. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v10n5p387>
- Rofiaty, R., & Hidayatinnisa, N. (2024). The Impact of Service Quality and Health Awareness on Customer Satisfaction and Loyalty: A Study on Perumda Tugu Tirta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 195–202. <https://doi.org/10.38043/jimb.v9i2.6026>
- Sun, Y., Wang, X., Zhang, C., & Zuo, M. (2023). Multiple Regression: Methodology and Applications. *Highlights in Science, Engineering and Technology*, 49, 542–548. <https://doi.org/10.54097/hset.v49i.8611>
- Swearingen, C. J. (2014). Multiple Linear Regression. In *Handbook for Clinical Research*. Springer Publishing Company. <https://doi.org/10.1891/9781617050992.0035>