

# **PENGARUH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT ABC KOTA CIMAH**

**Dzulfa Shafariah**

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN – Indonesia Mandiri Bandung

Email : [dzulfashafariah@gmail.com](mailto:dzulfashafariah@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of human resource management, work environment and occupational safety and health on employee performance in the production section at PT ABC Cimahi City. This research was conducted by distributing questionnaires to 91 respondents who worked in the production section at PT ABC Cimahi City. The sampling technique used is non-probability. The analysis used in this research is multiple linear regression analysis. From simultaneous testing, the results showed that human resource management and occupational safety and health had a significant effect on employee performance. Meanwhile, the work environment has no significant effect on employee performance. In partial testing, the results showed that human resource management had a positive and significant effect on employee performance, the work environment had a positive but not significant effect on employee performance, employee safety and health had a positive and significant effect on employee performance in the production section at PT ABC Cimahi City.*

*Keywords: Human Resources Management, Work Environment, Occupational Safety and Health, Employee Performance.*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada PT ABC Kota Cimahi. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 91 responden yang bekerja di bagian produksi pada PT ABC Kota Cimahi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non probability*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Dari pengujian simultan didapat hasil bahwa manajemen sumber daya manusia dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada pengujian parsial mendapatkan hasil bahwa manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, keselamatan dan kesehatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada PT ABC Kota Cimahi.

Kata kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan kerja, Kinerja Karyawan.

## **1. PENDAHULUAN**

Kini kompetisi industri tekstil di Indonesia terus berkembang luas. Industri tekstil meliputi produksi serat benang, kain, pakaian, dan interior. Industri tekstil kini juga menjadi salah satu sektor penting dalam industri pengolahan, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap ekspor Indonesia, berada di peringkat ketiga dalam daftar komoditas ekspor terbesar.

Salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan dan keberhasilan dalam industri tekstil ini adalah kinerja karyawan bagian produksi. Namun, masih ada yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi adalah manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja.

Terjadinya insiden kecelakaan di tempat kerja memiliki dampak negatif yang merugikan baik bagi perusahaan maupun individu yang menjadi korban. Oleh karena itu, langkah-langkah preventif harus diterapkan secara efektif untuk mengurangi risiko dan meningkatkan kinerja keselamatan di lingkungan kerja. Jumlah kasus kecelakaan kerja pada bagian produksi di PT ABC Kota Cimahi yang meningkat dari tahun ke tahun, seperti yang tersaji dalam Tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.1 Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja di Bagian Produksi pada PT ABC Kota Cimahi

Tahun	TIPE KECELAKAAN KERJA						TOTAL
	A	B	C	D	E	F	
2021	3	2	7	1	2	1	16
2022	5	2	18	1	2	4	32
<b>JUMLAH</b>							48

Keterangan (Tipe Kecelakaan Kerja) :

A : Terbantur, biasanya menunjukkan kontak ataupun persinggungan dengan benda tajam maupun benda keras yang mengakibatkan tergores, terpotong, serta tertusuk.

B : Terpukul, biasanya akibat terjatuh, meluncur, melayang, serta tergelincir.

C : Terperangkap pada, dalam serta diantara benda seperti terjepit, tergigit, tertimbun, tertimpa, tenggelam, serta tergulung.

D : Jatuh akibat perbedaan ketinggian.

E : Penghisapan, penyerapan, proses masuknya bahan ataupun zat berbahaya ke dalam tubuh, melalui pernafasan, kulit, mata serta yang biasanya berakibatkan sesak nafas seperti keracunan, lemas, serta mati.

F : Kecelakaan lalu-lintas hendak pergi atau pulang dari kantor.

Menurut pihak manajemen PT ABC Kota Cimahi terdapat masalah yaitu terjadinya kesalahan dalam memproduksi barang yang dihasilkan hal ini merujuk kepada kinerja karyawan bagian produksi.

Terdapat sejumlah penelitian yang mengkaji keterkaitan antara manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Maharani, 2019 menemukan bahwasanya manajemen sumber daya manusia memberi dampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian menurut Putra et al., 2021 menunjukkan hasil yang berbeda, dimana manajemen sumber daya manusia memberi dampak positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD, Kecamatan Mengwi, Kab Badung.

Terdapat penelitian yang mengkaji mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Yuliantari dan Prasasti, 2020 menemukan bahwa hubungan yang sangat kuat serta positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, yang juga ada dampak yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Sedangkan penelitian menurut Siahaan dan Bahri, 2019 menunjukkan hasil yang berbeda dimana, variabel lingkungan kerja memberi pengaruh tak signifikan atas kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.

Terdapat beberapa studi yang mengkaji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Rukhviyanti, 2007 menemukan bahwa sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja memberi pengaruh positif serta signifikan, terhadap motivasi ataupun terhadap kinerja. Hasil penelitian Sabaruddin, 2018 menyatakan keselamatan kerja dan kesehatan kerja memberi dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi ada temuan studi yang berbeda. Studi yang dilaksanakan oleh Ekowati dan Amin, 2018 menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) di Kediri.

Pada penelitian ini yang menjadi *variable independent* yaitu manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan *variable dependent* kinerja karyawan. Peneliti ingin melihat pengaruh manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja atas kinerja karyawan.

## **2. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, metode yang diterapkan deskriptif serta verifikatif. Dalam konteks studi ini, unit analisisnya adalah para karyawan yang bekerja di bagian produksi PT ABC di Kota Cimahi yang berlokasi di Kelurahan Utama, Kec Cimahi Selatan, Kota Cimahi. Teknik pengambilan sampel dalam studi ini memakai teknik sampling *nonprobability sampling* dengan pengambilan sampel memakai *purposive sampling*.

Pendapat Sugiyono (2013:85) *purposive sampling* ialah suatu metode penentuan sampel yang dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu. Dari perhitungan rumus slovin dengan

sampling eror (10%) mendapatkan hasil 90,43 dapat dibulatkan menjadi 91. Maka sampel yang digunakan dalam studi ini sejumlah 91 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan: *interview* (wawancara), kuesioner (angket), dan observasi.

### **Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini *variable independent* adalah manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan *variable dependent* kinerja karyawan. Peneliti ingin melihat pengaruh manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja atas kinerja karyawan. Pada manajemen sumber daya manusia terdapat indikator: tugas kerja, kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektifitas biaya. Lingkungan kerja terdapat indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik, keselamatan dan kesehatan kerja memiliki indikator keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental karyawan. Sedangkan kinerja karyawan memiliki indikator tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif dan peluang.

### **Teknik Analisis Data**

Instrumen yang digunakan didalam pengumpulan data adalah teknik kuisisioner dengan skala *Likert*, diolah menggunakan SPSS 22 dengan teknik analisis sebagai berikut:

#### **Uji F (Uji Simultan)**

Uji F guna menguji pengaruh variabel independent atas variabel dependen secara simultan. Jika probabilitas signifikansi  $> 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan jika probabilitas signifikansi  $< 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

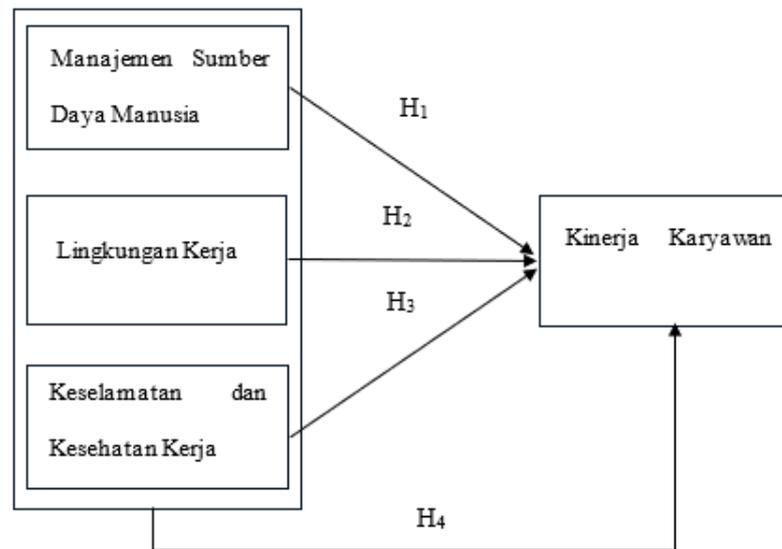
#### **Uji T (Uji Parsial)**

Uji T statistik menunjukkan sejauh mana pengaruh suatu variabel *independent* secara individual atau parsial, dapat menjelaskan variasi variabel *dependent*. Prinsip pengambilan keputusan : Jika probabilitas signifikansi  $> 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan jika probabilitas signifikansi  $< 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

#### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengungkapkan sejauh mana variabel-variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  berkontribusi dalam menjelaskan variabilitas variabel Y. Koefisien determinasi ini memiliki rentang nilai antara nol hingga satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Dalam konteks ini, jika  $R^2 = 0$ , itu mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen (*independent variable*) dan variabel dependen (*dependent variable*). Sebaliknya, jika *adjusted*  $R^2$  menuju satu, ini mengindikasikan bahwa pengaruh variabel independen semakin kuat terhadap variabel

dependen. Di lain sisi, kalau *adjusted R<sup>2</sup>* mengecil, bahkan mendekati nol, sehingga pengaruh variabel independen juga semakin kecil terhadap variabel dependen.



### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Korelasi Antar Variabel

Tabel 4 Korelasi antar Variabel

Variabel	Korelasi	Kinerja Karyawan (Y)
Manajemen Sumber Daya Manusia (X <sub>1</sub> )	Pearson Correlation Signifikansi	0,351 0,000
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Pearson Correlation Signifikansi	0,284 0,000
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X <sub>3</sub> )	Pearson Correlation Signifikansi	0,669 0,000

Merujuk pada tabel 4 korelasi variabel manajemen sumber daya manusia dengan variabel kinerja karyawan adalah 0,351 yang artinya memiliki tingkat korelasi rendah. Nilai koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan adalah 0,284 yang artinya memiliki tingkat korelasi rendah. Nilai koefisien variabel keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,669 yang artinya memiliki tingkat korelasi kuat.

Tabel 5 Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	52,471	3	17,490	138,099	0,000 <sup>b</sup>
Residual	57,120	451	0,127		
Total	109,591	454			

Merujuk tabel 5 diatas dipahami nilai signifikansi pada pengaruh X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, serta X<sub>3</sub> secara simultan terhadap Y ialah 0,000. Dimana nilai tersebut 0,000 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub>

diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara simultan terhadap  $Y$ .

Tabel 6 Uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,079	0,165		6,546	0,000
Manajemen Sumber Daya Manusia	0,146	0,031	0,171	4,786	0,000
Lingkungan Kerja	0,038	0,027	0,052	1,426	0,154
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,555	0,034	0,604	16,328	0,000

Merujuk tabel 6 diketahui nilai signifikan untuk pengaruh manajemen sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian bahwa hipotesis variabel manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja diketahui nilai signifikan untuk pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar 0,154 dimana nilai tersebut  $0,154 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian, hipotesis variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja dipahami nilai signifikan pada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial atas kinerja karyawan sejumlah 0,000 dimana nilai tersebut  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. Maka dari itu, keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja.

R	R. Square
0,692 <sup>a</sup>	0,479

Besarnya koefisien determinasi menunjukkan 47,9% maknanya variasi dalam variabel kinerja karyawan sejumlah 47,9% bisa diterangkan oleh perubahan variasi variabel manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan sisanya 52,1% diakibatkan oleh variabel lainnya selain ketiga variabel tersebut yang tak diikutsertakan pada studi ini.

#### 4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT ABC Kota Cimahi. Lingkungan kerja memberi

pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT ABC Kota Cimahi tetapi tidak signifikan. Keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT ABC Kota Cimahi. Manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT ABC Kota Cimahi.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- A.P, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bray, & Blue. (2015). *Human Resource Management. 8th edition*. New York: McGraw-Hill.
- Cahyono, H., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto. Volume I, Nomor 2.
- Cahyono, H., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)*, Vol 1 No 2.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Ekowati, V., & Amin, F. (2018). The Effects of Occupational Health and Safety on Employee Performance Through Work Satisfaction. *Advance in Economic, Business and Management Research*, Volum 101.
- Hariandja, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Aksara.
- Hasyim, E., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Sharing sebagai Intervening pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Bantul.
- Kastra, W. (2012). *Library Management*.
- Maharani, D. (20). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. *Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Majalengka*, Volume 9 (2).
- Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 10*. Bandung: PT Remaja Pasda Karya.
- Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mathis, & Jackson. (2006). *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R., & J.H, J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1 Alih Bahasa : Jimmy Sadeli dan Bayu*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moeheriono. (2014). *Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Bebas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Vol 2 No 2.
- Nitisemito, A. (1992). *Manajemen Personali*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja)*. (n.d.).
- Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3 (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja)*. (n.d.).
- Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia Tahun 2022.pdf*. (2022). Jakarta Selatan: Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Putra, I. M., Widnyani, A., & Saraswati, N. (2021). The Effect of Human Resource Development on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable at LPD in Mengwi District, Badung Regency. *Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Rayadi. (2012). Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan di Kalbar. *Jurnal EKSOS*, Vol 8 No 2.
- Rukhviyanti, N. (n.d.). Pengaruh Penerapan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada Perusahaan Garmen di Kawasan Industry Rancaekek. 2007.
- Sabaruddin, A. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming Kabupaten Bone. *Skripsi*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2 No 1.
- Sihaloho, R., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. *Universitas Sisingamaraja XII Tapanuli*, Volume 9 Nomor 2.
- Sihombing, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- SSE, P., S, A., & N, D. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kota Dumai. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Vol 4 No 6.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Cetakan ke 24*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- T, T., & S, K. (2021). Analisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol 18 No 1.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Volume 4 No 1.

Sumber Internet :

- DataIndustri Research. (2023). Pertumbuhan Industri Tekstil dan Pakaian Jadi, 2011 – 2013. <https://shorturl.at/defW1>. (akses, 30-07-2023)
- Indopos. (2020). Hasilkan Devisa Cukup Besar, Industri TPT jadi sektor Strategis dan Prioritas. <https://shorturl.at/jptAC>. (akses, 30-07-2023)