



Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Kargo Logistik

Srirahayu Putri Maharani¹, Achmad Fauzi², Novita Wahyu Setyawati³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, 202110325168@mhs.ubharajaya.ac.id

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: 202110325168@mhs.ubharajaya.ac.id¹

Abstract: This research aims to analyze the influence of occupational safety and health (K3), work environment and work culture on employee performance at PT Mega Kargo Logistik. This research uses a quantitative approach with the sampling method used by the researcher, namely the method (nonprobability) with a saturated sampling technique. This research took the entire population from 4 locations of PT Mega Kargo Logistik as a sample totaling 170 employees from the Jakarta, Bekasi, Surabaya and Medan branches. Data was collected through a questionnaire, and hypothesis testing was carried out using the bootstrapping test in the SmartPLS 4.0 application. The results show that K3, work environment and work culture have a significant positive effect on employee performance. This emphasizes the importance of implementing effective K3, a comfortable work environment, and a work culture based on integrity, professionalism, innovation, and communication. It is hoped that the research can provide input for companies to pay more attention to employee welfare by improving K3 programs, creating a conducive work environment, and strengthening work culture. The limitation of this research is the scope of objects at PT Mega Kargo Logistik. It is recommended that future researchers expand their research to other sectors. The novelty of this research lies in the combination of K3 variables, work environment and work culture to measure employee performance in the logistics industry.

Keyword: Occupational Safety and Health (K3), Work Environment, Work Culture, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mega Kargo Logistik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampel yang digunakan oleh peneliti yakni metode (*non probability*) dengan teknik sampling jenuh, penelitian ini mengambil seluruh populasi dari 4 titik lokasi PT Mega Kargo Logistik sebagai sampel yang berjumlah 170 karyawan yang berasal dari cabang Jakarta, Bekasi, Surabaya, dan Medan. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dan pengujian hipotesis dilakukan menggunakan

uji bootstrapping pada aplikasi SmartPLS 4.0. Hasil menunjukkan bahwa K3, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya penerapan K3 yang efektif, lingkungan kerja yang nyaman, dan budaya kerja berbasis integritas, profesionalisme, inovasi, serta komunikasi. Penelitian diharapkan dapat memberikan masukan terhadap perusahaan agar lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan meningkatkan program K3, menciptakan lingkungan kerja kondusif, serta memperkuat budaya kerja. Keterbatasan penelitian ini yakni cakupan objek pada PT Mega Kargo Logistik. Peneliti berikutnya disarankan memperluas penelitian terhadap sektor lain. Kebaruan penelitian ini terletak pada kombinasi variabel K3, lingkungan kerja, dan budaya kerja guna mengukur kinerja karyawan dalam industri logistik.

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya alam sering kali dianggap sebagai aset utama yang mendorong pertumbuhan ekonomi, serta pembangunan suatu negara. Namun dalam konteks perusahaan, sumber daya manusia khususnya karyawan, memiliki peran yang tak kalah penting. Manusia sebagai karyawan bukan hanya menjalankan tugas dan fungsi tertentu, tetapi juga menjadi faktor penentu keberhasilan dalam organisasi. Kinerja dan dedikasi karyawan dapat memengaruhi produktivitas, efisiensi, dan daya saing dalam perusahaan. Pentingnya SDM karyawan terlihat dari peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan yang mempunyai keterampilan serta pengetahuan yang tepat dapat beradaptasi dengan perubahan serta menghadapi tantangan yang muncul.

Dalam dunia industri logistik sering kali menghadapi tantangan yang sangat beragam, terutama karena adanya tuntutan untuk menyediakan layanan yang cepat, aman, dan efisien. Perusahaan ekspedisi mengemban peran vital dalam mendukung kelancaran aktivitas pendistribusian barang, baik skala nasional ataupun internasional. Seiring dengan semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat dan dunia bisnis akan pengiriman barang yang cepat, aman, dan efisien, industri ekspedisi kini menjadi salah satu sektor yang sangat strategis. Kemajuan teknologi, serta pertumbuhan *e-commerce* semakin memperkuat permintaan terhadap layanan ekspedisi yang andal dan berkualitas. Namun, di tengah peluang yang besar, perusahaan ekspedisi juga menghadapi tantangan yang kompleks.

Persaingan bisnis yang semakin ketat karena munculnya banyak kompetitor baru yang menawarkan berbagai keunggulan kompetitif. Di sisi lain, pelanggan semakin menuntut pelayanan berkualitas tinggi, seperti pengiriman tepat waktu, biaya terjangkau, dan transparansi dalam proses pengiriman, kinerja karyawan adalah fondasi utama dalam menjaga kepuasan pelanggan dalam pengiriman barang. Maka dari itu sangat diperlukan kinerja karyawan yang optimal dan maksimal, hal tersebut tidak dapat berjalan dengan baik jika terjadi penurunan kinerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap penurunan kinerja karyawan, serta dapat segera ditangani untuk perbaikan. Apabila tidak segera ditangani, situasi ini dapat membawa dampak buruk bagi perusahaan (Parashakti & Putriawati, 2019).

Namun sektor ekspedisi sangat rentan terhadap risiko operasional seperti kecelakaan kerja yang dapat terjadi sewaktu-waktu dalam pengantaran barang, kelelahan akibat jam kerja yang terlalu panjang serta tekanan untuk memenuhi target pengiriman. Berdasarkan data pendukung, "Menurut BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2023 tercatat lebih dari 1.500 kasus kecelakaan kerja, dengan sebagian besar terjadi pada sektor transportasi dan logistik."

Berdasarkan kondisi tersebut, K3 sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Karyawan adalah individu yang memiliki kebutuhan dasar terkait dengan keselamatan, kesehatan, lingkungan kerja serta budaya kerja yang positif. Perusahaan dapat dikatakan baik apabila perusahaan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut juga dapat membuat karyawan cenderung lebih produktif serta loyal, karena ketika perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan serta meningkatkan kesejahteraan, karyawan akan merasa lebih dihargai serta termotivasi berkontribusi pada tujuan perusahaan. Adapun, kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat bergantung pada sejauh mana karyawan bisa bekerja dengan efektif dan produktif (Achmad et al., 2021).

Saat ini K3 ialah aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia dikarenakan aspek ini mencakup kebijakan dan prosedur untuk menciptakan lingkungan kerja dengan penuh keamanan sekalipun sehat beserta melakukan pencegahan akan cedera, penyakit, dan kecelakaan kerja (Parashakti & Putriawati, 2019). Dalam konteks fenomena K3 ini khususnya jaminan sosial semacam BPJS Kesehatan serta Ketenagakerjaan. Jaminan sosial yakni salah satu HAM yang wajib dijunjung tinggi Negara sesuai dengan Konstitusi Republik Indonesia. Pasal 28H ayat (3) UUD RI Tahun 1945 yang memberi pernyataan bahwasanya: "Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat."

Berikut tertera tabel data kecelakaan kerja di PT Mega Kargo Logistik dari tahun 2021 hingga 2024.

Tabel 1. Data Kecelakaan Kerja

Data Kecelakaan Kerja											
2021			2022			2023			2024		
R	P	S.P	RP	S.P	R	P	S.P	R	P	S.P	
0	0	0	00	0	1	0	0	0	0	1	

Sumber: Data Kecelakaan Kerja PT Mega Kargo Logistik (2021-2024)

Keterangan:

R : Ringan

P : Parah

S.P : Sangat Parah

Berdasarkan tabel berikut terlampir data kecelakaan kerja di PT Mega Kargo Logistik dari tahun 2021 hingga tahun 2024. Tercatat terdapat satu kasus kecelakaan kerja ringan pada tahun 2023, yaitu seorang sopir menabrak portal saat mengantarkan barang, hal ini mengakibatkan kerugian berupa kerusakan truk. Lalu pada tahun 2024, terjadi kecelakaan kerja yang tergolong sangat parah, kejadian ini mengakibatkan korban jiwa yang dialami oleh kernet akibat kelalaian sopir yang menabrak guardrail di jalan tol. Akibatnya, kernet mengalami cedera serius berupa pergeseran ACL dan robekan pada ligamen lutut anterior, yang memerlukan perawatan intensif serta rehabilitasi jangka panjang. Kecelakaan kerja menurut data diatas terjadi dikarenakan kelalaian yang disebabkan oleh sopir yang tidak menerapkan SOP dengan tidak mematuhi aturan lalu lintas.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau K3 mampu menghadirkan perlindungan fisik sekaligus mental teruntuk karyawan, selain itu lingkungan kerja yang kondusif dan positif juga memiliki peran penting dalam membentuk peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mencakup berbagai elemen, seperti tata ruang, pencahayaan, kebersihan, serta hubungan antar rekan kerja dalam organisasi. Hal tersebut berdasarkan segala aspek yang berada di sekitar karyawan, yang berpotensi berpengaruh dalam kemampuan karyawan saat menjalankan tugas dengan optimal. Berbagai faktor seperti suhu ruangan yang nyaman, misalnya penggunaan AC, pencahayaan yang memadai, dan elemen lainnya berperan

dalam mendukung kinerja karyawan (Jayaputra & Sriathi, 2020).

Lingkungan kerja mempunyai perannya sendiri dalam memengaruhi kinerja karyawan, budaya kerja juga sangat penting dalam perusahaan. Budaya kerja mempengaruhi karyawan dan perusahaan secara signifikan, dengan membentuk sikap dan perilaku yang berkontribusi pada kinerja dan keberhasilan perusahaan (Siregar et al., 2020).

Selain K3 serta lingkungan kerja, budaya kerja juga berperan penting sebagai suatu elemen yang mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Budaya kerja merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan, jika budaya kerja didalam perusahaan tidak terorganisir, maka organisasi didalamnya mungkin tidak dapat berfungsi secara optimal. Bagi organisasi, budaya kerja ialah aspek yang harus dipertimbangkan, dikarenakan berhubungan dengan interaksi para pegawai dalam suatu perusahaan (Sukartini & Lumban Gaol, 2022).

Berdasarkan observasi penelitian fenomena yang terjadi di PT Mega Kargo Logistik ialah menurunnya kinerja karyawan di akibatkan karena minimnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, sehingga menyebabkan menurunnya efisiensi operasional serta kepuasan pelanggan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka ditentukan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) berpengaruh pada Kinerja Karyawan?.
2. Apakah Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh pada Kinerja Karyawan?.
3. Apakah Budaya Kerja (X3) berpengaruh pada Kinerja Karyawan?.

METODE

Penelitian ini bersifat terapan, dengan fokus pada pengujian teori ilmiah dan analisis hubungan antara data empiris serta hasil kajian. Jenis pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini yakni pendekatan kuantitatif. Kuantitatif yakni jenis penelitian yang memperoleh pengetahuan melalui penggunaan statistik atau metode kuantifikasi lainnya. Penelitian kuantitatif *cross-sectional*, umumnya disebut sebagai penelitian yang meneliti korelasi secara sepanjang periode tertentu dan menganalisis hasilnya menggunakan prosedur statistik, adalah metodologi yang digunakan (Pandoyo, 2018).

Penelitian ini menerapkan uji reliabilitas dan validitas untuk menjamin akurasi dan kebenaran data yang digunakan. Data dikumpulkan melalui penyusunan pertanyaan yang telah dirancang dan disebarluaskan menuju responden dalam bentuk kuesioner. Data yang sudah terkumpul selanjutnya dapat dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak berbasis SEM PLS, yang selanjutnya dioperasikan menggunakan perangkat laptop. Penelitian ini dilakukan di PT Mega Kargo Logistik, populasi responden dalam penelitian ini yakni mencakup seluruh karyawan PT Mega Kargo Logistik. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 170 karyawan.

Teknik sampel jenuh ialah metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Metode dalam penetapan sampel yang dikenal sebagai pengambilan sampel jenuh yakni menggunakan setiap anggota populasi menjadi sampel (Sugiono, 2017). Oleh sebab itu, sampel yang digunakan dalam penelitian ini mencakup semua karyawan PT Mega Kargo Logistik.

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan interval pengukuran untuk menghasilkan data yang dapat dilakukan perhitungan secara kuantitatif. Jawaban responden atas kuisioner yang bervariasi maka perlu disusun dalam skala pengukuran agar dapat diolah guna analis lebih lanjut. Skala yang dipergunakan yakni skala ordinal menggunakan format likert (Pandoyo, 2018).

Penelitian ini melakukan penerapan akan analisa *Structural Equation Modelling* (SEM), yang mencakup tiga variabel eksogen/independen, yakni K3, lingkungan kerja, dan budaya kerja, beserta satu variabel dependen/endogen, ialah kinerja karyawan. Analisis berlangsung mempergunakan metode SEM PLS melalui perangkat lunak Smart PLS untuk menjalankannya.

Model pengukuran outer model merupakan proses di mana uji *outer* dilaksanakan untuk menentukan hubungan variabel laten serta indikatornya. Proses uji outer model ini melibatkan PLS *Algorithm* sebagai metode analisisnya. Model pengukuran tersebut dipilih dengan tujuan menguji validitas serta reliabilitas. Uji yang dilakukan yaitu: 1) Uji Validitas dan Reliabilitas (Outer Loading dan Construct Reliability and Validity); 2) Uji Diskriminan Validitas (Discriminant Validity – Fornell Larcker dan Discriminant Validity – Cross Loading); 3) Uji Multikolinearitas; 4) Uji R Square; 5) Uji F Square; dan 6) Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Umum Responden

Penelitian ini berlangsung di PT Mega Kargo Logistik di 4 titik lokasi, yakni: Jakarta, Bekasi, Surabaya dan Medan, objek pada penelitian ini yakni semua karyawan PT Mega Kargo Logistik.

Metode penelitian yang dipakai yakni survei berbasis internet dengan memanfaatkan *Google Form*. Penelitian ini mengandalkan data primer melalui penyebaran kuesioner. Tujuan penelitian ini yakni mengidentifikasi apakah variabel K3, lingkungan kerja, budaya kerja pada kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Fokus utama penelitian ini ialah para karyawan PT Mega Kargo Logistik.

Tabel 2. Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner

Responden	Total	Persentase
Kuesioner yang dibagikan	170	100 %
Kuesioner yang kembali	170	100 %
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%

Sumber : Diolah peneliti (2025)

Bersumber melalui data tabel 2, kuesioner sebanyak seratus tujuh puluh (170) kuesioner telah dibagikan kepada responden, dan seluruhnya, seratus tujuh puluh (170) kuesioner, berhasil dikembalikan dengan tingkat pengembalian mencapai seratus persen (100%).

Karakteristik dalam penelitian ini yakni responden yang telah terkelompokkan yakni berdasarkan Usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, serta lama bekerja. Oleh sebab itu, karakteristik-karakteristik tersebut akan dijelaskan secara lebih terperinci mempergunakan berbagai kategori yang sudah tersebutkan sebelumnya.

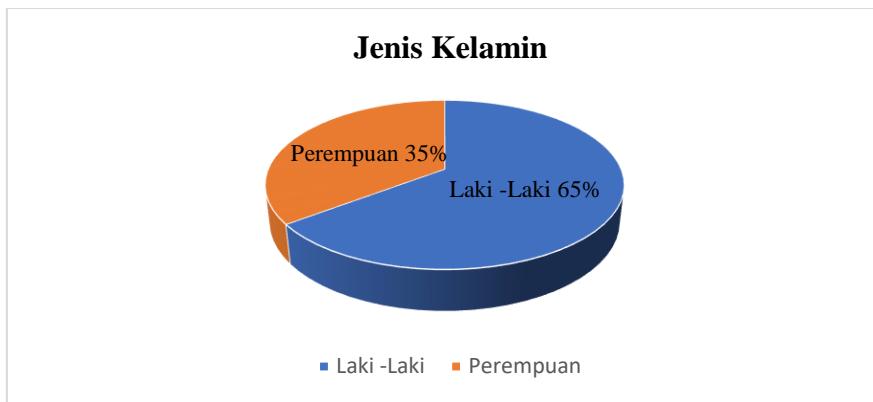
1. Karakteristik Responden Sesuai dengan Jenis Kelamin

Berikut karakteristik responden yang terkategorikan sesuai jenis kelamin karyawan PT Mega Kargo Logistik:

Tabel 3. Karakteristik Responden Sesuai Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Total	Persentase
Laki-laki	110	65%
Perempuan	60	35%
Total	170	100 %

Sumber: Diolah peneliti (2025)

**Gambar 1. Karakteristik Responden Sesuai Jenis Kelamin****Sumber:** Diolah peneliti (2025)

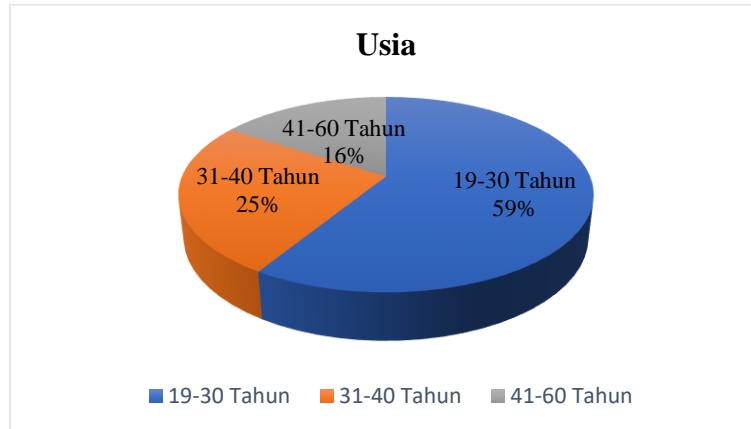
Bersumber melalui data tabel 3, total 170 responden yang mengisi kuesioner, terdiri 110 laki-laki dan 60 perempuan total keseluruhan karyawan PT Mega Kargo Logistik yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

2. Karakteristik Responden Sesuai Usia

Beikut karakteristik responden sesuai usia karyawan PT Mega Kargo Logistik :

Tabel 4. Karakteristik Responden Sesuai Usia

Usia	Total	Persentase
19-30 Tahun	100	59%
31-40 Tahun	43	25%
41-60 Tahun	27	16%
Total	170	100%

Sumber : Diolah peneliti**Gambar 2. Karakter Responden Sesuai Usia****Sumber :** Diolah peneliti (2025)

Bersumber melalui data tabel 4, rentang usia responden yang paling banyak yakni 19-30 tahun, dengan jumlah 100 orang dari total responden, usia di atas 31-40 tahun sejumlah 43 orang, sementara itu rentang usia 41-60 tahun memiliki jumlah paling sedikit yakni 27 orang.

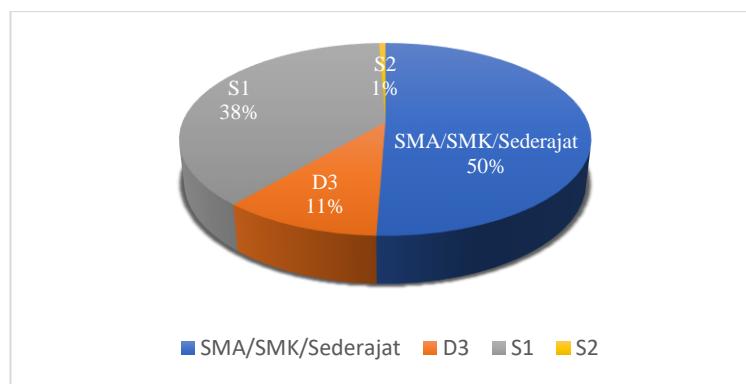
3. Karakteristik Responden Sesuai Pendidikan Terakhir

Beikut karakteristik responden sesuai pendidikan terakhir karyawan PT Mega Kargo Logistik :

Tabel 5. Karakteristik responden sesuai pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Total	Presentase
SMA/SMK/Sederajat	86	50 %
D3	18	11%
S1	65	38%
S2	1	1%
Total	170	100%

Sumber: Diolah peneliti (2025)

**Gambar 3. Karakteristik Responden Sesuai Pendidikan Terakhir**

Sumber : Diolah peneliti (2025)

Bersumber melalui data tabel 5, karakteristik sesuai pendidikan terakhir paling banyak yakni SMA/SMK/Sederajat sejumlah 86 orang, D3 sejumlah 18 orang, lalu S1 sejumlah 65 orang, sementara itu yang paling sedikit adalah S2 sebanyak 1 orang.

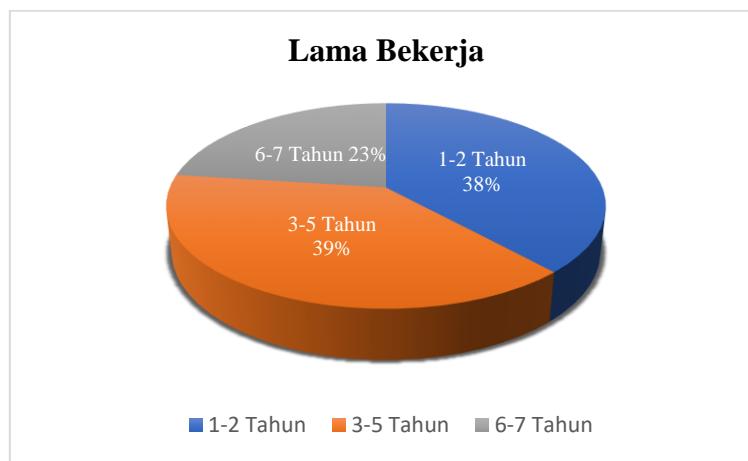
4. Karakteristik Responden Sesuai Lama Bekerja

Berikut karakteristik responden yang terkategorikan sesuai lama bekerja di PT Mega Kargo Logistik:

Tabel 6.Karakteristik Responden Sesuai Lama Bekerja

Lama Bekerja	Total	Presentase
1-2 Tahun	65	38 %
3-5 Tahun	66	39%
6-7 Tahun	39	23%
Total	170	100%

Sumber : Diolah peneliti (2025)

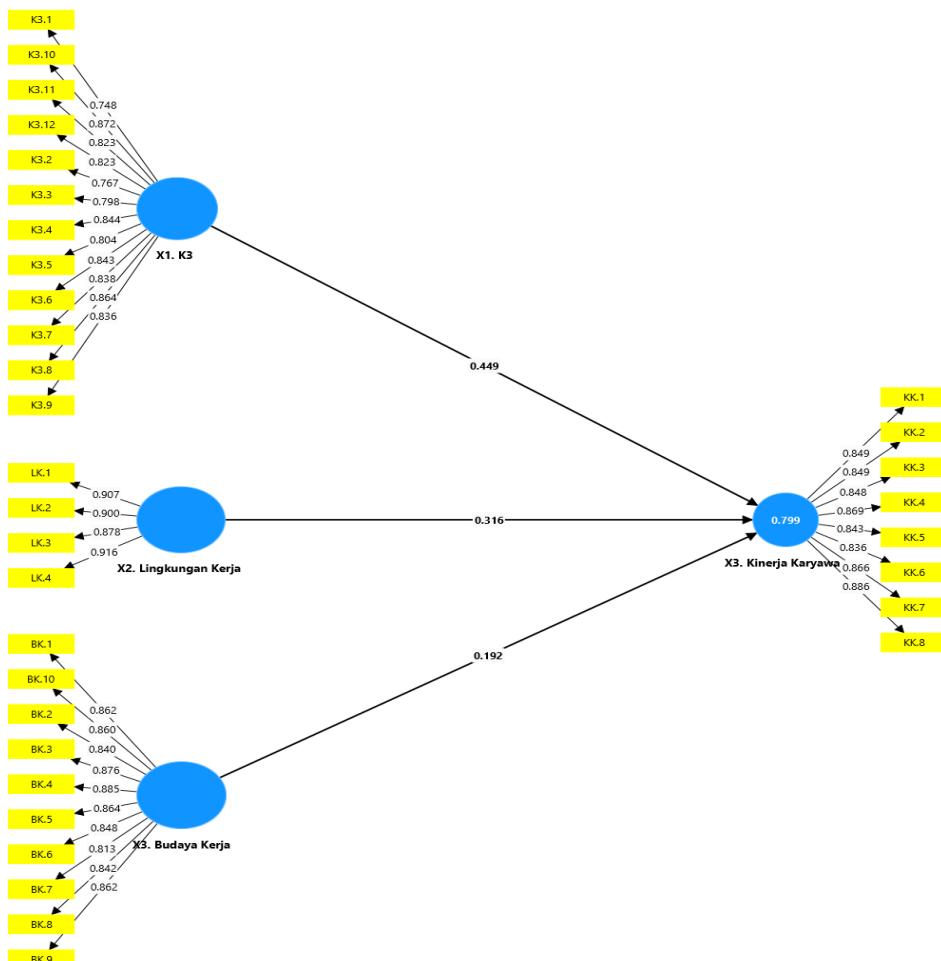
**Gambar 4. Karakteristik Sesuai Lama Bekerja**

Sumber: Diolah peneliti (2025)

Bersumber memalui data tabel 6, karakteristik sesuai waktu lama bekerja yaitu rentang waktu 1-2 tahun sebanyak 65 orang, rentang lama bekerja dalam rentang waktu 3-5 tahun sebanyak 66 orang, sementara itu yang paling sedikit yaitu rentang waktu 6-7 tahun sebanyak 39 orang.

Hasil Analisis Data

Pengukuran Model (Outer Model)



Gambar 5. Outer Model Penelitian

Berdasarkan gambar 4.7, hubungan diantara K3, lingkungan kerja, dan budaya kerja pada kinerja karyawan memiliki nilai t-statistik. Dari hasil outer model, hubungan diantara indikator dan variabel laten pada K3, lingkungan kerja, serta budaya kerja diukur mempergunakan faktor muatan (*loading factor*). Sesuai dengan kriteria, jika nilai *loading factor* > 0,7, menjadikan berbagai indikator tersebut dinyatakannya memiliki konvergensi yang baik.

Kemudian, nilai 0,449, 0,316 dan 0,192 yakni koefisien path, memiliki koefisien keterkaitan antara K3, lingkungan kerja serta budaya kerja terhadap kinerja karyawan. K3 menyumbang 0,449 dalam penilaian kinerja karyawan, lingkungan kerja menyumbang 0,316 dalam penilaian kinerja karyawan, sementara itu budaya kerja menyumbang 0,192 dalam penilaian kinerja karyawan.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Outer Loading

Tabel 7. Hasil Outer Loading Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Item	Hasil Outer Loading	Syarat Convergent Validity	Keterangan
X1.1	0,748	0,7	Valid
X1.2	0,767	0,7	Valid
X1.3	0,798	0,7	Valid
X1.4	0,844	0,7	Valid
X1.5	0,804	0,7	Valid
X1.6	0,843	0,7	Valid
X1.7	0,838	0,7	Valid
X1.8	0,864	0,7	Valid
X1.9	0,836	0,7	Valid
X1.10	0,872	0,7	Valid
X1.11	0,823	0,7	Valid
X1.12	0,823	0,7	Valid

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

Bersumber melalui data tabel 7 dari 12 pernyataan pada K3, *outer loading* seluruh indikator memiliki nilai $> 0,7$. Perihal ini menandakan seluruh indikator valid dan memenuhi syarat validitas konvergen (*convergent validity*). Nilai *outer loading* tertinggi terdapat pada indikator X1.10 dengan nilai 0,872 ($> 0,7$), yang terkait dengan pernyataan: “Nilai dan norma perusahaan menjadi panduan dalam menjalankan tugas sehari-hari di tempat kerja”. Sementara itu, nilai *outer loading* terendah adalah 0,748 ($> 0,7$) pada indikator X1.1, yang terkait dengan pernyataan: “Perusahaan menyediakan pемbiayaan yang memadai untuk kebutuhan kesehatan karyawan”.

Tabel 8. Hasil Outer Loading Lingkungan Kerja

Item	Hasil Outer Loading	Syarat Convergent Validity	Keterangan
X2.1	0,907	0,7	Valid
X2.2	0,900	0,7	Valid
X2.3	0,878	0,7	Valid
X2.4	0,916	0,7	Valid

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

Bersumber melalui data tabel 8 dari 4 pernyataan pada lingkungan kerja , *outer loading* seluruh indikator memiliki nilai $> 0,7$. Perihal ini menandakan seluruh indikator valid dan penuhi syarat validitas konvergen (*convergent validity*). Nilai *outer loading* tertinggi terdapat pada indikator X2.4 dengan nilai 0,916 ($> 0,7$), yang terkait dengan pernyataan: “Komunikasi dan kerjasama di tempat kerja saya berjalan dengan baik, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman”. Sementara itu, nilai *outer loading* terendah adalah 0,878 ($> 0,7$) pada indikator X2.3, yang terkait dengan pernyataan: “Saya merasa hubungan dengan rekan kerja dan atasan menciptakan suasana kerja yang harmonis”.

Tabel 9. Hasil Outer Loading Budaya Kerja

Item	Hasil Outer Loading	Syarat Convergent Validity	Keterangan

X3.1	0,862	0,7	Valid
X3.2	0,840	0,7	Valid
X3.3	0,876	0,7	Valid
X3.4	0,885	0,7	Valid
X3.5	0,864	0,7	Valid
X3.6	0,848	0,7	Valid
X3.7	0,813	0,7	Valid
X3.8	0,842	0,7	Valid
X3.9	0,862	0,7	Valid
X3.10	0,860	0,7	Valid

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

Bersumber melalui data tabel 9 dari 10 pernyataan pada budaya kerja, *outer loading* seluruh indikator memiliki nilai $> 0,7$. Perihal ini menandakan seluruh indikator valid dan penuhi syarat validitas konvergen (*convergent validity*). Nilai *outer loading* tertinggi terdapat pada indikator X3.4 dengan nilai 0,885 ($> 0,7$), yang terkait dengan pernyataan: "Saya berusaha memaksimalkan potensi saya untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan efektif". Sementara itu, nilai *outer loading* terendah adalah 0,813 ($> 0,7$) pada indikator X3.7, yang terkait dengan pernyataan: "Saya merasa ter dorong untuk menciptakan inovasi yang bermanfaat bagi perusahaan dan pengembangan diri saya".

Tabel 10. Hasil Outer Loading Kinerja Karyawan

Item	Hasil Outer Loading	Syarat Convergent Validity	Keterangan
Y1	0,849	0,7	Valid
Y2	0,849	0,7	Valid
Y3	0,848	0,7	Valid
Y4	0,869	0,7	Valid
Y5	0,843	0,7	Valid
Y6	0,836	0,7	Valid
Y7	0,866	0,7	Valid
Y8	0,886	0,7	Valid

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

Bersumber melalui data tabel 10 dari 8 pernyataan pada kinerja karyawan, *outer loading* seluruh indikator $> 0,7$. Perihal ini menandakan seluruh indikator valid dan penuhi syarat validitas konvergen (*convergent validity*). Nilai *outer loading* tertinggi terdapat pada indikator Y8 dengan nilai 0,886 ($> 0,7$), yang terkait dengan pernyataan: "Saya mendukung rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama dengan efektif". Sementara itu, nilai *outer loading* terendah adalah 0,836 ($> 0,7$) pada indikator Y6 yang terkait dengan pernyataan: "Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas selama bekerja di perusahaan ini".

Cronbach Alpha

Tabel 11. Hasil Cronbach Alpha

Variabel	Hasil	Syarat Cronbach Alpha	Kesimpulan
X1	0,956	0,7	Reliabel
X2	0,922	0,7	Reliabel

X3	0,959	0,7	Reliabel
Y	0,948	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

1. Sesuai tabel 11, *Cronbach's Alpha* untuk K3 (X1) yakni $0,956 > 0,7$. Perihal ini menunjukkan variabel K3 mempunyai reliabilitas yang tinggi dan dinyatakan kuat serta andal.
2. Sesuai tabel 11, *Cronbach's Alpha* teruntuk Lingkungan Kerja (X2) di angka $0,922 > 0,7$. Perihal ini membuktikan variabel Lingkungan Kerja punya tingkat reliabilitas yang tinggi serta dapat diandalkan.
3. Sesuai tabel 11, *Cronbach's Alpha* teruntuk Budaya Kerja (X2) di angka $0,959 > 0,7$. Perihal ini membuktikan variabel Budaya Kerja mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi serta dapat diandalkan.
4. Sesuai tabel 11, *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) di angka $0,948 > 0,7$. Perihal ini tunjukkan variabel Kinerja Karyawan mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi dan dapat diandalkan.

Composite Reliability

Tabel 11. Hasil Composite Reliability

Variabel	Hasil	Syarat <i>Composite Reliability</i>	Kesimpulan
X1	0,962	0,7	Reliabel
X2	0,945	0,7	Reliabel
X3	0,965	0,7	Reliabel
Y	0,956	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

1. Sesuai dengan tabel 11, *composite reliability* untuk variabel K3 sejumlah $0,962 > 0,7$. Perihal ini memperlihatkan variabel K3 reliabel serta layak dipergunakan pada penelitian.
2. Sesuai tabel 11, *composite reliability* untuk variabel Lingkungan Kerja sejumlah $0,945 > 0,7$. Perihal ini memperlihatkan variabel Lingkungan Kerja reliabel serta layak dipergunakan pada penelitian.
3. Sesuai tabel 11 *Composite reliability* untuk variabel Budaya Kerja sejumlah $0,965 > 0,7$. Hasil ini memperlihatkan variabel Budaya Kerja reliabel serta layak dipergunakan pada penelitian.
4. Berdasarkan tabel 11, *Composite Reliability* untuk variabel Kinerja Karyawan sejumlah $0,956 > 0,7$. Perihal ini memperlihatkan variabel Kinerja Karyawan reliabel serta layak dipergunakan pada penelitian.

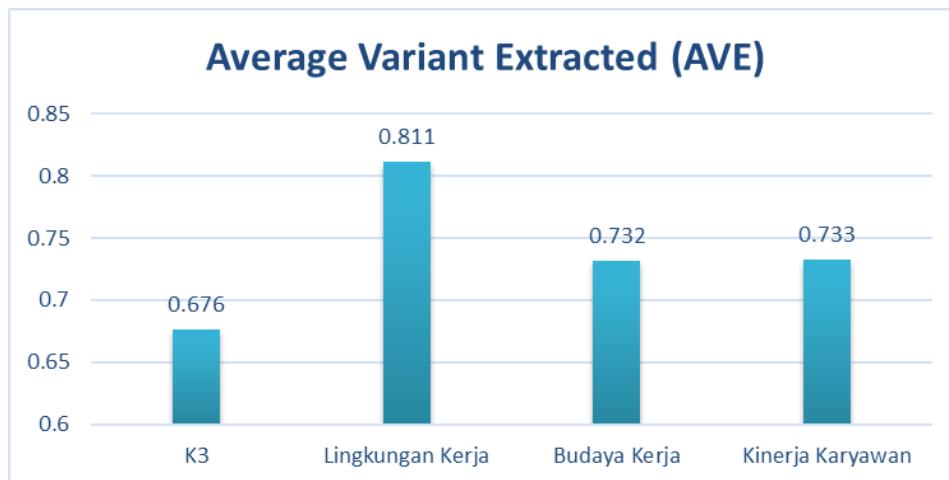
Tabel 12. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variant Extracted (AVE)
X1	0,676
X2	0,811
X3	0,732
Y	0,733

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

Bersumber melalui data tabel 13, AVE semua variabel $> 0,5$, yakni X1 ($0,676 > 0,5$), X2 ($0,811 > 0,5$), X3 ($0,732 > 0,5$) dan Y ($0,733 > 0,5$). Dengan demikian, dihasilkan simpulan

akan indikator serta variabel tersebut sudah penuhi syarat validitas diskriminan (*discriminant validity*).



Gambar 6. Grafik Average Variance Extracted (AVE)

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Uji Diskriminan Validitas

Discriminant Validity – Fornell Larcker

Tabel 14. Hasil *Fornell-Larcker*

Variabel	K3	Lingkungan Kerja	Budaya Kerja	Kinerja Karyawan
K3	0,822			
Lingkungan Kerja	0,799	0,901		
Budaya Kerja	0,786	0,814	0,855	
Kinerja Karyawan	0,852	0,831	0,802	0,856

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

Bersumber melalui data tabel 14 diatas mengenai hasil analisis menggunakan metode *fornell-Larcker*, seluruh variabel dalam penelitian ini mencukupi kriteria validitas diskriminan. Hal ini dapat dilihat melalui nilai rata-rata (AVE) pada diagonal yang melampaui angka nilai korelasi antar variabel lainnya, yakni :

- a. Variabel K3 mengandung nilai AVE di angka 0,822, yang melampaui korelasi bersama variabel Lingkungan Kerja (0,799), Budaya Kerja (0,786), dan Kinerja Karyawan (0,852).
- b. Variabel Lingkungan Kerja mengandung nilai AVE di angka 0,901, yang melampaui pada angka korelasi dengan variabel K3 (0,799), Budaya Kerja (0,814), dan Kinerja Karyawan (0,831).
- c. Variabel Budaya Kerja mengandung nilai AVE di angka 0,855, yang melampaui pada angka korelasi dengan variabel K3 (0,786), Lingkungan Kerja (0,814), dan Kinerja Karyawan (0,802).
- d. Variabel Kinerja Karyawan mengandung nilai AVE di angka 0,856, yang melampaui pada angka korelasi dengan variabel K3 (0,852), Lingkungan Kerja (0,831), dan Budaya Kerja (0,802).

Dengan demikian, semua variabel penelitian ini mengembangkan validitas diskriminan yang baik, sesuai dengan kriteria metode *fornell-larcker*.

Discriminant Validity – Cross Loading

Tabel 15. Hasil Cross Loading K3

*Indikator	Variabel			
	K3	Lingkungan Kerja	Budaya Kerja	Kinerja Karyawan
K3.1	0,748	0,631	0,632	0,762
K3.2	0,767	0,619	0,642	0,758
K3.3	0,798	0,594	0,615	0,650
K3.4	0,844	0,627	0,625	0,700
K3.5	0,804	0,602	0,612	0,665
K3.6	0,843	0,621	0,591	0,662
K3.7	0,838	0,635	0,658	0,696
K3.8	0,864	0,711	0,676	0,714
K3.9	0,836	0,741	0,680	0,716
K3.10	0,872	0,707	0,688	0,747
K3.11	0,823	0,714	0,691	0,666
K3.12	0,823	0,664	0,625	0,630

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

Bersumber melalui data tabel 15, *cross loading* K3 secara menyeluruh memiliki nilai *cross loading* > variabel lainnya serta *cross loading* > 0,7 dapat disimpulkan bahwa variabel K3 sudah memenuhi syarat *discriminant validity*. Nilai paling besar pada indikator K3 yakni di butir pernyataan K3.10 dengan hasil *cross loading* yaitu di angka 0,872 dengan butir pernyataan: “Nilai dan norma perusahaan menjadi panduan dalam menjalankan tugas sehari-hari di tempat kerja”. Sedangkan nilai *cross loading* terkecil adalah K3.1 yakni 0,748 dengan pernyataan: “Perusahaan menyediakan pembiayaan yang memadai untuk kebutuhan kesehatan karyawan”.

Tabel 16. Hasil Cross Loading Lingkungan Kerja

Indikator	Variabel			
	K3	Lingkungan Kerja	Budaya Kerja	Kinerja Karyawan
LK.1	0,714	0,907	0,761	0,755
LK.2	0,735	0,900	0,735	0,765
LK.3	0,705	0,878	0,697	0,743
LK.4	0,723	0,916	0,739	0,728

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

Bersumber melalui data tabel 16, *cross loading* Lingkungan Kerja secara menyeluruh memiliki *cross loading* > variabel lainnya serta *cross loading* > 0,7 dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja sudah memenuhi syarat *discriminant validity*. Nilai paling besar pada indikator Lingkungan Kerja adalah pada butir pernyataan LK.4 dengan hasil *cross loading* yakni di angka 0,916 dengan butir pernyataan: “Komunikasi dan kerjasama di tempat kerja saya berjalan dengan baik, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman”. Sedangkan nilai *cross loading* terkecil adalah LK.3 yaitu 0,878 dengan pernyataan: “Saya merasa hubungan dengan rekan kerja dan atasan menciptakan suasana kerja yang harmonis”.

Tabel 17. Hasil Cross Loading Budaya Kerja

Indikator	Variabel			
	K3	Lingkungan Kerja	Budaya Kerja	Kinerja Karyawan
BK.1	0,696	0,803	0,862	0,715
BK.2	0,670	0,738	0,840	0,683
BK.3	0,680	0,710	0,876	0,704
BK.4	0,720	0,748	0,885	0,713
BK.5	0,673	0,692	0,864	0,693
BK.6	0,649	0,688	0,848	0,672
BK.7	0,611	0,625	0,813	0,595
BK.8	0,648	0,631	0,842	0,676
BK.9	0,674	0,670	0,862	0,700
BK.10	0,692	0,649	0,860	0,699

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

Bersumber melalui data tabel 17, *cross loading* Budaya Kerja secara menyeluruh memiliki *cross loading* > variabel lainnya serta *cross loading* > 0,7 dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja sudah memenuhi syarat *discriminant validity*. Nilai paling besar pada indikator Budaya Kerja adalah pada butir pernyataan BK.4 dengan hasil *cross loading* yaitu di angka 0,885 dengan butir pernyataan: "Saya berusaha memaksimalkan potensi saya untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan efektif". Sedangkan nilai *cross loading* terkecil adalah BK.7 yakni 0,813 dengan pernyataan: "Saya merasa terdorong untuk menciptakan inovasi yang bermanfaat bagi perusahaan dan pengembangan diri saya".

Tabel 18. Hasil Cross Loading Budaya Kerja

Indikator	Variabel			
	K3	Lingkungan Kerja	Budaya Kerja	Kinerja Karyawan
KK.1	0,736	0,770	0,713	0,849
KK.2	0,703	0,725	0,656	0,849
KK.3	0,702	0,721	0,651	0,848
KK.4	0,751	0,752	0,678	0,869
KK.5	0,739	0,643	0,676	0,843
KK.6	0,735	0,665	0,712	0,836
KK.7	0,730	0,701	0,692	0,866
KK.8	0,737	0,705	0,710	0,886

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

Bersumber melalui data tabel 18, *cross loading* Kinerja Karyawan secara menyeluruh memiliki *cross loading* > variabel lainnya serta *cross loading* > 0,7 dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan sudah memenuhi syarat *discriminant validity*. Nilai paling besar pada indikator Kinerja Karyawan adalah pada butir pernyataan KK.8 dengan hasil *cross loading* yakni di angka 0,886 dengan butir pernyataan, "Saya mendukung rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama dengan efekif". Sedangkan nilai *cross loading* terkecil adalah KK.6 yakni 0,836 dengan pernyataan: "Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas selama bekerja di perusahaan ini".

Tabel 19. Uji Multikolinieritas Outer Model

Indikator	VIF
X1.1	3,174
X1.2	3,322
X1.3	2,608
X1.4	3,677
X1.5	2,942

X1.6	3,591
X1.7	3,277
X1.8	3,731
X1.9	3,270
X1.10	3,802
X1.11	3,400
X1.12	3,194
X2.1	3,290
X2.2	3,157
X2.3	2,705
X2.4	3,617
X3.1	3,707
X3.2	3,266
X3.3	3,829
X3.4	4,156
X3.5	3,358
X3.6	3,159
X3.7	3,020
X3.8	3,241
X3.9	3,534
X3.10	3,805
Y1	2,923
Y2	3,000
Y3	3,085
Y4	3,350
Y5	2,919
Y6	2,856
Y7	3,364
Y8	3,725

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

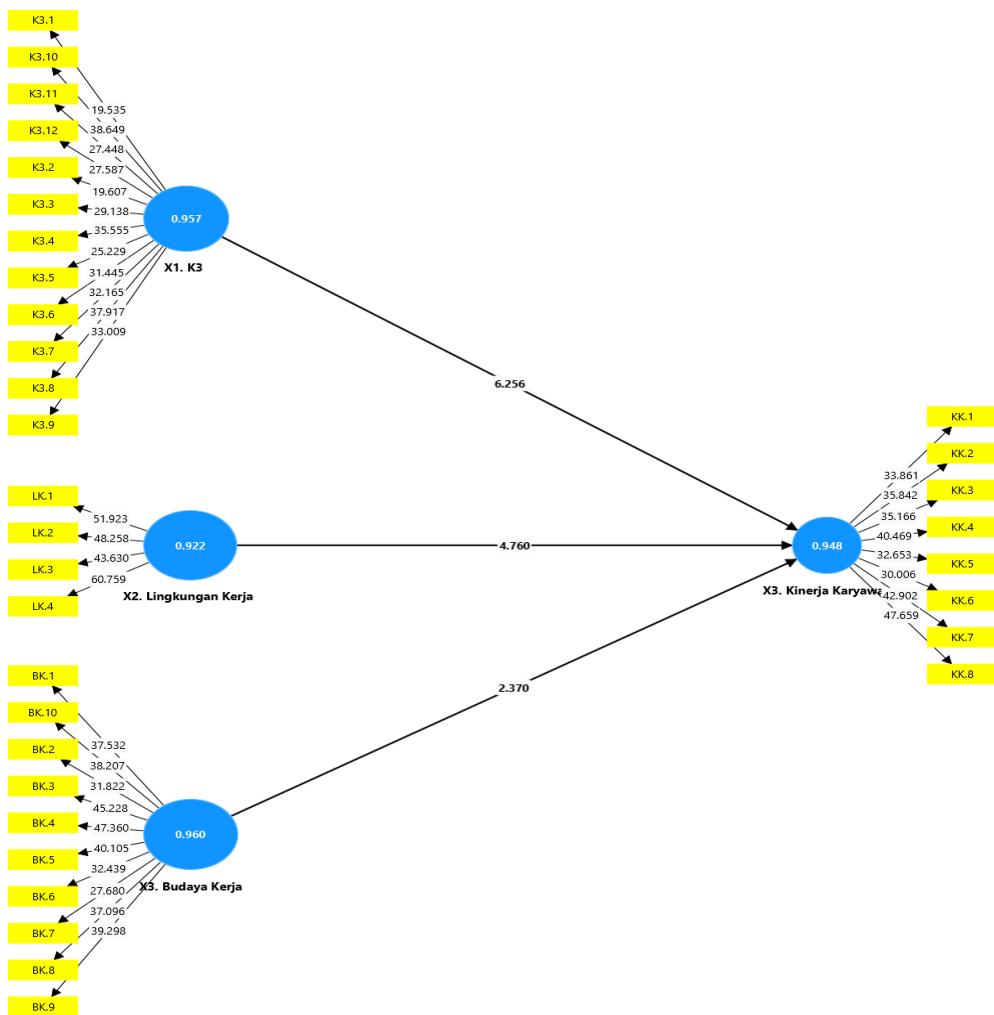
Tabel 20. Uji Multikolineritas *Inner Model*

K3	Lingkungan Kerja	Budaya Kerja	Kinerja Karyawan
K3			3,249
Lingkungan Kerja			3,690
Budaya Kerja			3,493
Kinerja Karyawan			

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

Bersumber melalui hasil data uji multikoliner didapatkan apabila hasil *inner model* VIF < 5 sehingga menunjukkan tidak ada multikoliner antar variabel.

Hasil Analisis Struktural Model (*Inner Model*)



Gambar 7. Inner Model

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

Berdasarkan gambar 7 yakni angka-angka yang tertera pada variabel laten K3, lingkungan kerja dan budaya kerja yakni nilai t-hitung. Dengan kriterianya yakni apabila nilai t-hitung di atas dari 1,96 dapat ditegaskan jika korelasi atas variabel laten tersebut dapat dikatakan signifikan. K3 memiliki t-hitung sebesar 6,256 menunjukkan pengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai t-hitung di angka $6,256 > 1,96$. Adapun lingkungan kerja yang memiliki nilai t-hitung di angka 4,760 menunjukkan pengaruh pada kinerja karyawan didukung dengan nilai t-hitung di angka $4,760 > 1,96$. Serta budaya kerja memiliki nilai t-hitung di angka 2,370 menunjukkan pengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai t-hitung di angka $2,370 > 1,96$. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwasanya variabel eksogen tersebut memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

R-square (R²)

Tabel 21. Nilai R-Square

R-square – Overview		
	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0,799	0,795

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

Bersumber melalui data tabel 21 hasil dari pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS memperoleh nilai *R-square* variabel kinerja karyawan di angka 0,799. Nilai ini memberi penjelasan bahwasanya kekuatan K3, lingkungan kerja, serta budaya kerja dalam memprediksi kinerja karyawan yakni di angka 0.799 ataupun 79,9% , hal tersebut menyimpulkan bahwa nilai *R-square* dalam penelitian ini masuk kedalam golongan kriteria kuat.



Gambar 8. Grafik *R-square*

Sumber : Diolah peneliti (2025)

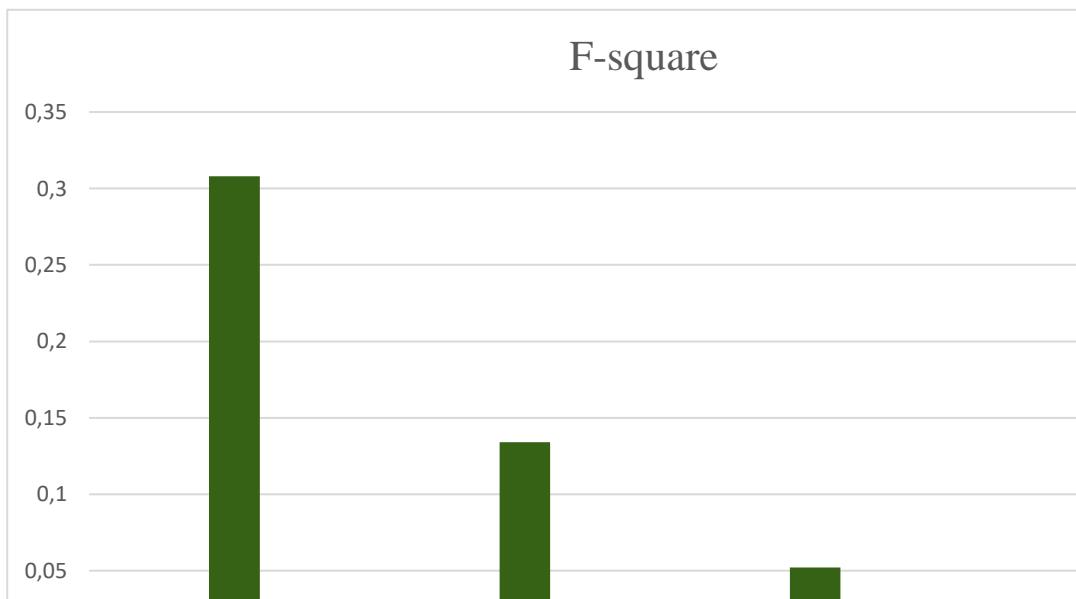
F-Square

Tabel 22. Nilai F-Square

F-square	Nilai F-square
K3	0,308
Lingkungan Kerja	0,134
Budaya Kerja	0,052

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

1. K3. Bersumber melalui data tabel 22, nilai *f-square* pada variabel K3 yakni 0,308, yang masuk dalam kategori besar. Hal ini memperlihatkan bahwasanya K3 mengandung pengaruhnya dengan signifikan pada variabel terikat dalam penelitian..
2. Lingkungan Kerja. Bersumber melalui data tabel 22, nilai *f-square* pada variabel lingkungan kerja yaitu 0,134, yang masuk di pengkategorian sedang atau moderat. Hal ini mengartikan bahwasanya lingkungan kerja menghadirkan pengaruh yang cukup signifikan pada variabel terikat di penelitian.
3. Budaya Kerja. Bersumber melalui data tabel 22, nilai *f-square* pada variabel budaya kerja yakni 0,052, yang tergolong kecil. Hal ini memperlihatkan bahwasanya walaupun tergolong kecil budaya kerja tetap menjadi pemengaruuh dalam variabel terikat, meskipun kontribusinya lebih kecil serta tidak sebesar pengaruh dari variabel K3 dan lingkungan kerja.



Gambar 9. Grafik F-square
Sumber : Diolah peneliti (2025)

Hasil Analisis Pengujian Hipotesis

Tabel 23. Hasil Uji Hipotesis-*Bootstrapping*

	Total Effect - Mean, STDEV, T Values, P Values				
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
K3 -> Y.Kinerja Karyawan	0,449	0,453	0,072	6,256	0,000
Lingkungan Kerja -> Y.Kinerja Karyawan	0,316	0,310	0,066	4,760	0,000
Budaya Kerja -> Y.Kinerja Karyawan	0,192	0,195	0,081	2,370	0,018

Sumber: Data diolah Smart PLS 4.0 (2025)

Nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, serta nilai p mampu diperhatikan guna menjadi penentu akan apakah sebuah hipotesis diterima ataupun tidak. Melalui cara ini, estimasi pengukuran beserta standar kesalahan tidak lagi dilakukan penghitungannya bersama asumsi statistik, melainkan berdasarkan pada observasi empiris. Jika nilai signifikansi t melampaui angka 1,96 ataupun nilai p tidak menyentuh angka 0,05, hipotesis diterima. Sebaliknya, Ha ditolak serta Ho diterima. Berikut ialah hasil uji hipotesis dalam penelitian ini:

1. Berdasarkan data tabel 4.22 K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai p di angka 0,000. Nilai ini signifikan karena tidak menyentuh angka 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasanya terdapat pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai t-hitung di angka 6,256 serta nilai t-tabel di angka 1,96, dapat diketahui bahwasanya t-hitung $6,256 > 1,96$ sehingga dapat disimpulkan bahwasanya hipotesis pertama (H_1) **diterima**. Nilai original sampel di angka 0,449 memperlihatkan hubungan positif dan signifikan. Berdasarkan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) yakni K3 berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan data tabel 4.22 lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai p di angka 0,000. Nilai ini signifikan karena tidak menyentuh 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasanya terdapat adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai t-hitung di angka 4,760 serta nilai t-tabel di angka 1,96, dapat diketahui bahwasanya t-hitung $4,760 > 1,96$ sehingga dapat disimpulkan

- bahwasanya hipotesis kedua (H_2) **diterima**. Nilai original sampel di angka 0,316 memperlihatkan hubungan positif yang signifikan. Berdasarkan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) yakni lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan data tabel 4.22 budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai p di angka 0,018. Nilai ini signifikan karena tidak menyentuh 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasanya terdapat adanya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data melalui nilai t-hitung di angka 2,370 serta nilai t-tabel di angka 1,96, diketahui bahwasanya $t\text{-hitung } 2,370 > 1,96$ sehingga dapat disimpulkan bahwasanya hipotesis ketiga (H_3) **diterima**. Nilai original sampel di angka 0,192 memperlihatkan hubungannya dengan positif yang signifikan. Berdasarkan hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) yakni budaya kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh K3 terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil uji hipotesis K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan. K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan, yang memperlihatkan ada hubungan signifikan diantara K3 serta kinerja karyawan. K3, yang mencakupi aspek kesehatan dan keselamatan kerja, berperan dalam membentuk lingkungan kerja yang aman sekaligus memberi dukungan, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dengan positif. Hasil pengujian memperlihatkan nilai t-hitung di angka 6,256, sementara t-tabel di angka 1,96. Menjadikan nilai t hitung $6,256 > 1,96$ yang berarti hipotesis pertama (H_1) diterima.

Hasil penelitian ini menjadi pendukung temuan peneliti sebelumnya yakni seperti menurut penelitian (Indah et al., 2019) yang memperlihatkan bahwasanya K3 berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Hasil tersebut selaras bersama penelitian (Parashakti & Putriawati, 2019) mengemukakan bahwasanya hasil penelitian memperlihatkan K3 berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian menurut (Suwandy et al., 2023) yang mengemukakan bahwasanya K3 berdampak pada kinerja karyawan di suatu organisasi. Hasil penelitian tersebut sama halnya (Nurna Dewi & Sundari, 2021) yang memberi pernyataan K3 dengan parsial berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan, serta adapun peneliti sebelumnya yaitu (Mooy et al., 2023) yang mengatakan bahwasanya K3 secara parsial berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil uji hipotesis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan, yang memperlihatkan ada hubungan signifikan diantara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik bersifatkan fisik ataupun non-fisik, menghadirkan kenyamanan serta menjadi pendukung akan produktivitas karyawan. Hasil pengujian memperlihatkan nilai t-hitung di angka 4,760 sementara t-tabel di angka 1,96. Menjadikan nilai t hitung $4,760 > 1,96$ yang mengartikan hipotesis kedua (H_2) diterima.

Hasil penelitian ini menjadi pendukung akan temuan peneliti sebelumnya yakni seperti menurut penelitian sebelumnya yakni (Sembiring, 2020) mengemukakan hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan, sama halnya (Badrianto et al., 2022) yang mengatakan bahwasanya terdapat dampak positif serta signifikan diantara variabel lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian menurut (Sinambela & Lestari, 2022) yang memberi pernyataan bahwasanya lingkungan kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Hasil tersebut selaras dengan penelitian sebelumnya yaitu (Firjatullah et al., 2023) yang mengemukakan bahwasanya lingkungan kerja mengandung dampaknya dengan

positif signifikan pada kinerja karyawan, serta ada kesamaan hasil penelitian menurut (Ego Muhammad & Hamdani, 2021) mengemukakan bahwasanya lingkungan kerja fisik, pekerjaan non fisik lingkungan, dan keduanya dengan simultan berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil uji hipotesis budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan, yang memperlihatkan ada hubungan signifikan diantara budaya kerja serta kinerja karyawan. Budaya kerja yang didasarkan pada integritas, profesionalisme, dukungan manajemen, inovasi, serta komunikasi yang baik menjadi pengaruh akan kinerja karyawan. Hasil pengujian memperlihatkan nilai t-hitung 2,370 sementara t-tabel di angka 1,96. Menjadikan nilai t hitung $2,370 > 1,96$ yang berarti hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hasil penelitian ini menjadi pendukung temuan peneliti sebelumnya yakni seperti menurut penelitian sebelumnya yakni menurut penelitian (Mulinbota Moron et al., 2023) Berdasarkan kepada analisis regresi linear sederhana memperlihatkan adanya dampak budaya kerja pada kinerja karyawan. Adapun menurut penelitian (Klobor et al., 2022) bahwasanya hasil penelitian ini budaya kerja berdampak dengan positif serta cukup penting pada kinerja pegawai, selaras dengan penelitian (Sukartini & Lumban Gaol, 2022) yang memberi pernyataan bahwasanya hasil penelitian tampak adanya dampak positif serta signifikan diantara budaya kerja pada kinerja pegawai. Hasil tersebut sama halnya bersama penelitian sebelumnya yaitu (Hakim et al., 2022) yang memberi pernyataan bahwasanya budaya organisasi mengandung dampak dengan positif serta signifikan pada kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Bersumber hasil penelitian yang sudah dilaksanakan terkait pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Kargo Logistik, dapat disimpulkan yakni:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penerapan K3 yang baik, seperti adanya alat pelindung diri, pemeriksaan kesehatan rutin, serta lingkungan kerja yang aman, dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi risiko kecelakaan kerja. Sebaliknya, jika K3 tidak diterapkan dengan baik, karyawan lebih rentan mengalami kecelakaan dan masalah kesehatan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja serta meningkatkan tingkat absensi..
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik seperti pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, tingkat kebersihan yang terjaga, serta fasilitas kerja yang lengkap, dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan meningkatkan produktivitas karyawan. Dari sisi non-fisik, hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka, serta dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam menyelesaikannya. Namun jika lingkungan kerja tidak terkelola dengan baik, seperti kondisi tempat kerja yang kurang nyaman, minimnya fasilitas pendukung, atau adanya ketegangan dalam hubungan kerja, maka dapat menimbulkan stres, menurunkan semangat kerja, dan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan..
3. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja yang positif, seperti menjunjung tinggi nilai integritas, profesionalisme, inovasi, serta komunikasi yang efektif, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Budaya kerja yang baik juga menciptakan lingkungan yang mendukung kerja sama tim dan meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika budaya kerja dalam perusahaan tidak kondusif, misalnya kurangnya transparansi dalam komunikasi,

- rendahnya etos kerja, serta lemahnya kedisiplinan, maka dapat menyebabkan karyawan kurang termotivasi dan sulit mencapai target kerja yang diharapkan.
4. Hasil uji R-square (R²) menunjukkan nilai 0,799 dapat diartikan bahwa variabel K3 (X1), Lingkungan Kerja (X2), serta Budaya Kerja (X3) memberikan kontribusi sebesar 79,9% terhadap Kinerja Karyawan (Y).

REFERENSI

- Achmad, A. N., Arfah, A., Mente, L., & Murfat, M. Z. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Engineering di PT. Industri Kapal Indonesia (IKI) Makassar. *Center of Economic Student Journal*, 4(3), 2621–8186.
- Alfonso, P. V. (2021). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada UD. Aira Fiberglass Malukutengah). *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 10.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
- Dexter, A. F. A. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Herman Group. *Ilmiah Manajemen Bisnis*, 23, 64.
- Ego Muhammad, S. W., & Hamdani, E. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bukalapak. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 438–448. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.288>
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2, 01–10.
- Firmansyah, W., & Sulkarnain, H. (2019). Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia *Jurnal Balanca*, 1(2), 238–258.
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan (2020). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hair, J. F., Hult, T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Hakim, R., Brasit, N., & Khalik, A. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Dsispilin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKPSDM Kabupaten Bantaeng Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel .*Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3, 255–267.
- Indah, R., Nnps, N., Firmansyah, M., & Prahasitini, H. (2019). Analisis Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di Perkebunan Kelapa Sawit PT. Hasnur Citra Terpadu. *Jukung Jurnal Teknik Lingkungan*, 5(1), 75–85.
- Jayaputra, K. H., & Sriathi, A. A. A. (2020). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, serta Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2642. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p09>

- Klobor, N. O., Manafe, H. A., Man, S., & Adrianus, J. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *JEMSI*, 4(2). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2>
- Laili, N. H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Garis Harmoni. <http://repository.stiedewantara.ac.id/138/13/BAB 1.pdf>
- Maryani, A., Darmanto, R. F., Ariyanti, A., & Sunarso, ; (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Stres Kerja Karyawan PT Citra Abadi Sejati. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Mooy, D., Fanggidae, R. E., Salean, D. Y., Putu Nursiani, N., Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2023). The Effect Of Work Environment, Occupational Safety And Health (K3) On Employee Performance At Oesao Health Center Koresponden : a) de. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4.
- Mulinbota Moron, L., Herdi, H., Darius, Y., Rangga, P., Akuntansi, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14. <https://ejournal.univ-tridinanti.ac.id/index.php/kompetitif/index>
- Nurna Dewi, N., & Sundari. (2021). Pengaruh (K3) dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMAHA*, 3(2), 2622–6367.
- Oda, N., Kurashina, S., Miyoshi, M., Doi, K., Ishi, T., Sudou, T., Morimoto, T., Goto, H., & Sasaki, T. (2016). Microbolometer terahertz focal plane array and camera with improved sensitivity at 0.5-0.6 THz. International Conference on Infrared, Millimeter, and Terahertz Waves, IRMMW-THz, 59–71. <https://doi.org/10.1109/IRMMWTHz.2014.6956015>
- Pandoyo. (2018). *Desain Penelitian*.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 304.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 1, 39.
- Roharto, T., & Kasmir. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja pada PT Pelabuhan Indonesia II (PERSERO) JAKARTA (Studi Kasus Pada Proyek PengembanganTPK Kalibaru). *Jurnal SWOT*, VII(1), 63–75.
- Satoto, H. F., & Khoiroh, S. M. (2020). Studi Faktor-Faktor Dalam Keselamatan Kerja dan Karakteristik Pekerja di Perusahaan Konstruksi Jawa Timur. 305–315.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1), 10–23. www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.

- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190.
- Siregar, M. A. R., Patar Marbun, D., Si, M., & Syaputri, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1.
- Sugiono. (2017). *Metodologi Riset Bisnis*.
- Sukartini, & Lumban Gaol, P. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. In *Jurnal Sumber Daya Aparatur* (Vol. 4, Issue 2).
- Suwandy, S. D., Rahman, Y., Asbari, M., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *JUBISMA*, 5(1), 31–2023.
- Yuliandi, C. D., & Ahman, E. (2019). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (BIB) Lembang. *Application Of Work Safety and Health (K3) In The Work Environment Of Artificial Insemination (BIB) Lembang* (Vol. 18, Issue 2). <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>.