

PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Depo Gorontalo)

Nofrian S Panita¹, Hais Dama², Endi Rahman³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia

E-mail : nofrianpanita01@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze the influence of Occupational Safety and Health (OHS) and work stress on employee performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Depo Gorontalo. The research method used was a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. Data were collected through questionnaires distributed to employees as research respondents. The results showed that the Occupational Safety and Health (OHS) variable partially had a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the calculated t-value of 5.225, which is greater than the t-table value of 1.671. This indicates that the implementation of a good OHS program can optimally improve employee performance. Furthermore, the work stress variable also has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.04 smaller than 0.05 and a calculated t value of 1.830 greater than the t table of 1.671. This finding indicates that well-managed work stress can be a driving factor in improving employee performance. The K3 and work stress variables have a significant effect on employee performance with a significance value of 0.00 smaller than 0.05 and a coefficient of determination (R^2) value of 0.678. This means that 67.8% of employee performance variations can be explained by these two variables, while the remaining 32.2% is influenced by other factors outside the study.

Keywords: Occupational Safety and Health (K3), Work Stress, Employee Performance

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Depo Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai responden penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,225 lebih besar dari t tabel 1,671. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan program K3 yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Selanjutnya, variabel stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,04 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 1,830 lebih besar dari t tabel 1,671. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dikelola dengan baik dapat menjadi faktor pendorong peningkatan kinerja karyawan. variabel K3 dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 serta nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,678. Hal ini berarti bahwa 67,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Keywords: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Stres Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berperan penting di dalam suatu organisasi, dengan hasil kinerja yang baik dari karyawannya maka tujuan perusahaan akan bisa dicapai sesuai dengan apa yang telah dirumuskan. Dalam suatu organisasi tidak semua kinerja yang dihasilkan karyawan bisa memperoleh hasil yang baik, sebab tingkat kinerja setiap orang itu berbeda-beda, karena setiap karyawan mempunyai cara sendiri untuk meningkatkan kinerjanya

masing-masing. Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan sumber daya manusianya, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Proses produksi di perusahaan akan mengikuti perkembangan teknologi, sehingga proses berlangsung dengan cepat, efisien, dan menghasilkan produk yang bermutu Wibowo & Widiyanto, (2019).

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi Zhou et al., (2020). Salah satu keberhasilan suatu perusahaan juga didukung oleh kinerja karyawan. Dalam pekerjaan adanya peraturan, operasional dan administrasi menjadi bagian konstruktif dalam menggerakkan karyawan, tetapi dengan adanya dukungan motivasi, lingkungan yang nyaman dan kondusif sekaligus pengarahan bimbingan masalah akibat stres pada karyawan akan mendukung pengawasan dan tercapainya kinerja yang lebih baik seiring dengan perkembangan manajemen dan tenaga kerja saat ini. Program (PK3) ialah sesuatu yang dibuat untuk melihat kuantitas kinerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Aniversari & Sanjaya, (2022) stres kerja adalah ketegangan yang disebabkan oleh ketidakseimbangan kesehatan mental karyawan akibat terlalu banyak tuntutan dan terlalu banyak tekanan dari pekerjaan yang diberikan perusahaan. Suatu tanda yang di alami pekerja ketika stres berinteraksi dengan karakteristik pribadinya sendiri, baik dengan sendirinya maupun dengan faktor lain yang memengaruhi gangguan keseimbangan fisiologis dan psikologis. Stres jangka panjang dapat mengakibatkan gangguan mental dan jantung, antara lain kekerasan dan kecelakaan di tempat kerja juga dapat di sebabkan oleh stres kerja, yang dapat menurunkan motivasi, ketidakhadiran, tingkat cedera, dan ketegangan organisasi Herlina, (2019). Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sebuah kondisi fisik mental seseorang yang terganggu karena banyaknya tekanan yang didapati sehingga menurunkan produktivitas hasil kerja. Adanya ketidakseimbangan antara fisik dan mental akan menghalangi tujuan perusahaan yang tidak sejalan dengan rencana awal. Dengan berbagai kondisi diatas menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan stress kerja secara tidak langsung menjadi masalah yang cukup serius bagi setiap perusahaan. Jika dilihat dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rezka Anugrah Suciana (2015) dalam Ramba', (2022) menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu setiap perusahaan harus selalu mementingkan keselamatan dari karyawan yaitu dengan cara meningkatkan

Tabel 1 Absensi Karyawan 2020-2022

Bulan	Ijin			Ijin Sakit			Mangkir		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Januari		1			2			2	
Februari			1			1			
Maret				1			1		1
April	1				2	1			
Mei				1				1	
Juni			2						
Juli		1					2		
Agustus				1				2	
September	1								
Oktober			2		1				1
November				1					1

Desember		1					2	1	
Total	2	3	5	4	5	2	5	6	3

Sumber: Data PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Depo Gorontalo.

Angka absensi karyawan dapat menunjukkan kinerja karyawan terhadap pekerjaan. Kinerja karyawan yang baik tidak akan terjadi apabila fungsi organisasi didalam Perusahaan tidak berjalan dengan lancar. Data absensi tersebut dapat dilihat pada table dan juga penulis sajikan dalam bentuk sebagaibahan analisis yang ada di bawah ini

KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

Keselamatan kerja secara umum ini diartikan sebagai selamat dalam melakukan pekerjaan apa saja dan selamat dalam bahaya kecelakaan kerja yang kadang bisa saja menjumpai manusia pada saat bekerja yang mengakibatkan cedera dan kecacatan permanen dari pekerja yang mengakibatkan kerugian bagi pekerja dan Perusahaan, sedangkan menurut Mondy dalam Khurosani & Setiawan (2018) Perbedaan inilah yang menyebabkan variasi dalam produktivitas antarpegawai, sehingga memerlukan perhatian khusus dari pihak manajemen. Apabila kinerja pegawai menurun atau tidak sesuai dengan harapan, maka hal tersebut dapat menjadi hambatan bagi tercapainya tujuan perusahaan. Kondisi ini menuntut manajemen untuk segera mencari solusi, salah satunya dengan melakukan pengembangan SDM melalui program pelatihan (Perdana, 2019). Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui pelatihan. keselamatan kerja dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang menyangkut aspek-aspek keselamatan, kesehatan, pelayanan moral, perlakuan sesuai martabat manusia dan moral agama. Hal tersebut agar tenaga kerja secara aman dapat melakukan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja dan produktivitas kerja. Dengan demikian para tenaga kerja harus memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan Kesehatan di dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sholihah (2018) menjelaskan bahwa keselamatan mengidentifikasi, menilai, menghilangkan dan mengendalikan bahaya di tempat kerja. System ini seharusnya mengurangi kejadian cedera dan sakit di tempat kerja. Dengan menggunakan panduan ini dan menindaklanjuti sumber daya, atasan, dan pekerja dapat membangun system manajemen Kesehatan dan keselamatan yang efektif. Menurut Wibowo (2020) menyebutkan bahwa salah satu bagian dari analisis Kesehatan yakni analisis Zerosicks merupakan cara menganalisa dari Hazard (potensi bahaya), Environment (kondisi lingkungan), Risk (risiko kerja), Observation (observasi), Solution (Solusi), Implement (implementasi) Budaya/Iklim/Kontrol, Pengetahuan/Knowhow, dan Standar (standarisasi).

STRES KERJA

Menurut Sobirin Ivancevich dan Matteson (2016) stres adalah respons adaptif, yang didimensikan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologis, sebagai akibat dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal yang memberikan tekanan berlebihan baik secara psikologis maupun fisik terhadap diri sendiri. Interpretasi dari definisi ini adalah ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungan dan mengganggu keseimbangan tersebut memberikan tekanan berlebihan pada dirinya sehingga mengganggu keseimbangan psikologis maupun fisiologis maka orang tersebut akan melakukan reaksi atau respon guna menyeimbangkan kembali aspek psikologis dan fisiologis yang terganggu. Menurut Tampubolon (2015) stres kerja diartikan sebagai respon fisik dan emosional berbahaya yang dapat terjadi ketika ada konflik antara tuntutan pekerjaan pada karyawan dan jumlah kontrol karyawan memiliki lebih dari tuntutan tersebut, sehingga kombinasi dari tuntutan tinggi dalam pekerjaan dan jumlah rendah kontrol atas situasi tersebut dapat menyebabkan stres. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan. Stres kerja dapat terjadi dikarenakan adanya ketidakseimbangan antar karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

KINERJA KARYAWAN

Berbicara tentang kinerja berarti menilai hasil kerja yang dicapai oleh orang, kelompok atau unit kerja. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (2002) mengemukakan bahwa "kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang di perlihatkan, kemampuan kerja". Menurut Prawirosentono (1999) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi,sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan

moral maupun etika. Hasibuan et al., (2019). Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Gibson et al., (1995). Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerjanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif analisis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan. Penelitian ini menggunakan metode survei. Dalam penelitian survei data diperoleh dan dikumpulkan dari responden (bagian dari populasi) dengan menggunakan kuesioner yang dijadikan unit analisis adalah satuan tertentu atau individu yang menjadi responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini, penjelasan diperkuat dalam penyajian data dalam bentuk table, grafik dan gambar, dilanjutkan dengan analisis dan pembahasan.

Uji Hipotesis

Tabel 2 Coefficients

	Model	Unstandardiz Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.306	6.363		2.091	.041
	Keselamatan & Kesehatan Kerja	.969	.186	.636	5.225	.000
	Stres Kerja	.281	.154	.223	1.830	.042

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1) sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung (5,225) > t tabel (1,671) sedangkan untuk variabel Stres Kerja (X2) sebesar $0,04 < 0,05$ dan nilai t hitung (1,830) > t tabel (1,671). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 di terima dan H0 di tolak. Artinya, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, tbk. Depo Gorontalo.

Tabel 3 ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	737.662	2	368.831	61.096	.000 ^b
	Residual	350.142	58	6.037		
	Total	1087.803	60			

Sumber: Data Olahan SPSS (2023)

Dalam tabel hasil uji F di atas diperoleh nilai F hitung (61.096). Nilai F dihitung dengan $df_1 = K - 1$ dan $df_2 = n - K$. Dengan jumlah variabel (K) sebanyak 3 dan sampel (n) sebanyak 61, maka diperoleh $df_1 = 2$ dan $df_2 = 58$. Dari tabel F distribusi dengan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh nilai F tabel sebesar 3,16. Karena nilai F hitung (61.096) jauh lebih besar dari nilai F tabel (3,16) dan nilai signifikansi untuk Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) adalah $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Stres Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Depo Gorontalo.

Koefisien Determinasi

Tabel 4 Model Summary^b

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	13.306	6.363	
	Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3)	.969	.186	.636
	Stres Kerja	.281	.154	.223

Sumber : Data Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 13,306 + 0,969 + 0,281 + e$$

Penjelasan dari persamaan di atas sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) sebesar 13,306 menunjukkan nilai rata-rata variabel Kinerja Karyawan sebesar 13,306 dengan ketentuan nilai variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan Stres Kerja bernilai konstan.

Nilai koefisien regresi variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja (X1) adalah 0,969 atau sebesar 96,9% menunjukkan setiap perubahan variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 96,9%. Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X2) adalah 0,281 atau sebesar 28,1% menunjukkan setiap perubahan variabel Stres Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 28,1%.

Menunjukkan variabel pengganggu atau standar error (e) diluar model yang diteliti oleh peneliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Program (PK3) ialah sesuatu yang dibuat untuk melihat kluatas kinerja terhadap kinerja karyawan. Keselamatan kerja secara umum ini diartikan sebagai selamat dalam melakukan pekerjaan apa saja dan selamat dalam bahaya kecelakaan kerja yang kadang bisa saja menjumpai manusia pada saat bekerja yang mengakibatkan cedera dan kecacatan permanen dari pekerja yang mengakibatkan kerugian bagi pekerja dan perusahaan. Sedangkan kesehatan kerja secara umum diartikan sebagai suatu kondisi dimana seorang pekerja selalu sehat tanpa adanya hal yang menyebabkan penyakit, cedera atau kerusakan pada anggota tubuh selama berada pada lingkungan kerja. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagaimana dalam penelitian ini berada dalam kriteria sangat baik. Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan hal penting bagi Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Depo Gorontalo saat ini, karena dengan mendapatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang lebih baik maka karyawan dapat bekerja secara maksimal dan hasil yang dicapai pun juga akan maksimal. Hasil uji t dalam uji regresi linier berganda menjelaskan bahwa antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₁) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan t hitung < t tabel ($5,225 > 1,671$) yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₁) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Temuan penelitian ini diperkuat pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Sihombing (2022) bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Rubberindo Jaya. Farabi (2024) bahwa Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya

keselamatan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Tripalindo Trans Mix Kabupaten Pasuruan. Dengan demikian penerapan Keselamatan Kesehatan Kerja perlu terus diterapkan oleh Perusahaan karena mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, tbk. Depo Gorontalo.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja merupakan beban yang diberikan perusahaan terhadap karyawan secara berlebihan sehingga karyawan merasa stress dan dapat menurunkan kinerja, Parasian & Adiputra, (2021). Stres kerja dapat mengakibatkan turunya kinerja karyawan karena banyak tugas yang diberikan oleh perusahaan dan waktu melakukan pekerjaan yang sudah melebihi dari ketentuan yang telah ditetapkan Fitriano et al., (2020). Berdasarkan hasil dari uji yang diperoleh nilai signifikansi yaitu $0,04 < 0,05$ dan nilai t hitung $(1,830) > t$ tabel $(1,671)$, dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, tbk. Depo Gorontalo. Jika dilihat dari hasil penelitian bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal tersebut mengartikan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karena stres yang dialami oleh karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, tbk. Depo Gorontalo dapat dikelola dengan baik agar tidak berakibat pada konflik yang terjadi diantara rekan kerja. Jika antar karyawan terdapat konflik maka berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Demak Claudia Yosephine Simanjuntak et al (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja merupakan atribusi internal dan eksternal. Proses atribusi internal pada stres kerja dapat dilihat dari kondisi finansial karyawan, masalah keluarga pada karyawan, dan karakteristik diri sendiri karyawan. Proses atribusi eksternal yang dapat memicu terjadinya stress kerja seperti beban pekerjaan, waktu kerja karyawan yang mendesak, lingkungan kerja yang kurang nyaman, adanya hubungan antar karyawan yang kurang baik, dan pemberian gaji yang dianggap terlalu rendah. Jika karyawan dapat mengelola stress kerja secara internal maupun eksternal maka karyawan tersebut dapat mencapai hasil kerja yang efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Muji Lestari (2020) bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Faktor pendorong ada pada indikator target dan harapan, artinya target dan harapan yang ditetapkan perusahaan begitu tinggi. Sebagian besar karyawan berusia 21-40 tahun yang merupakan manusia produktif dimana kecenderungan tekanan yang diterima dapat dijadikan tantangan sehingga stres yang dialami dapat meningkatkan kinerja.

Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan, diketahui nilai F hitung jauh lebih besar dari nilai F tabel dan nilai signifikansi untuk Keselamatan & Kesehatan Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) adalah $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Stres Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, tbk. Depo Gorontalo. Dilihat dari nilai R^2 dari hasil pengolahan yang dilakukan, didapatkan nilai sebesar 0.678. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja (X_1) serta stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, tbk. Depo Gorontalo sebesar 67,8%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 32,2%. Hal ini dikarenakan dengan target dari perusahaan yang tinggi dan juga pekerjaan yang dilakukan karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, tbk. Depo Gorontalo dapat menimbulkan resiko kecelakaan kerja, perusahaan memberikan sebuah timbal balik atas kinerja karyawannya yakni berupa jaminan keselamatan dan kesehatan kerja serta pemberian kompensasi berupa tunjangan lebih maupun bonus. Kondisi seperti ini membuat karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, tbk. Depo Gorontalo merasa dihargai oleh perusahaan sehingga karyawan akan terus meningkatkan kinerja mereka. Kondisi seperti ini menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik ditambah dengan sikap individu masing-masing karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan plant PT. Sumber Alfaria Trijaya, tbk. Depo Gorontalo. Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Stress Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif jika dikelola dengan baik. Perusahaan harus memperhatikan K3 dan stress kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. PT. Sumber Alfaria Trijaya, tbk. Depo Gorontalo dapat meningkatkan K3 dan mengelola stress kerja dengan cara meningkatkan kesadaran karyawan tentang keselamatan dan kesehatan kerja, meningkatkan partisipasi karyawan dalam program K3, dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengelola tekanan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :
Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Keselamatan & Kesehatan

Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan Alfamart. Pengujian membuktikan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Alfamart. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) yang diimplementasikan, maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan Alfamart.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan Alfamart. Pengujian membuktikan Stres Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Alfamart. Hal ini menunjukkan bahwa semakin mengurangi Stres Kerja yang dialami oleh Karyawan, maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan Alfamart itu sendiri.

Berdasarkan hasil dari analisis, secara simultan menunjukkan bahwa variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Alfamart. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik mereka menerapkan

SARAN

Ada beberapa aspek yang perlu direkomendasikan untuk menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan, sehingga bisa diaplikasikan oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Depo Gorontalo dan untuk penelitian selanjutnya, agar bisa menjadi solusi pengambilan keputusan strategis manajemen sumber daya manusia ke depannya, pihak-pihak yang direkomendasikan diantaranya: Bagi PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Depo Gorontalo

Untuk meningkatkan kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. Depo Gorontalo, maka Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan stres kerja merupakan faktor penting untuk dipertimbangkan dalam implementasi ke depannya, agar terciptanya kinerja karyawan untuk mencapai produktivitas unggul, Bagi Bidang Akademik.

Untuk penelitian selanjutnya, direkomendasikan untuk menganalisa kembali variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini pada lokasi yang berbeda, dikarenakan ada beberapa variabel yang mampu mempengaruhi variabel dalam penelitian ini seperti komitmen dan dukungan, pelatihan dan konflik kerja. Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan Stres Kerja, maka akan berdampak positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan Alfamart.

DAFTAR PUSTAKA

Dea Tamara Julianti, S. (2023). Pengaruh Disiplin, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Batam City Hotel). 5(April), 867–879.

Darmawan. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Eka, P. D. (2020). Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berca Schindler Lifts Project Alfa Tower Tangerang. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(2), 198. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3938>

Fitriana, Farida, U., & Abrianto, T. H. (2020). Pengaruh Motivasi, Self Awareness Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Ponorogo. Asset: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 1(2), 11–23. <https://doi.org/10.24269/Asset.V1i2.2557>

Hasibuan, A. N., Nasution, J., & Sitompul, W. S. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. At-Tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam, 5(2), 310–

322. <https://doi.org/10.24952/tijarah.v5i2.1987>

Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. Jurnal Manajemen Kewirausahaan, 17(1), 69. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>

Hikmah, N., Tahwin, M., & Ilhami, S. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru. BBM (Buletin Bisnis & Manajemen), 9(2), 150. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i2.615>

Herlina, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja

Karyawan Bagian Staff Operasional Pt Pranata Jaya Abadi Banjaran. 2(2), 90–114.

IANNIRUBERTO, A., MARANDOLA, G., & PARISI, S. (1961). On the

presence of corticosteroids in the spinal fluid of children, before and after parenteral administration of hydrocortisone. In *Minerva pediatrica* (Vol. 13).

Indria Hangga Rani, M. M. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(2), 139–148.

Kadek Iman Yudi Prasetya, Anak Agung Dwi Widyani, T. V. (2022). *Jurnal EMAS*. Jurnal Emas, 3(11), 49–58.

Karyawan bagian Workshop pada PT. Trakindo Utama Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(2), 98. <https://doi.org/10.54144/jadbis.v10i2.7216>

Maduningtias, L., Khoir, O. I., & Tarwijo, T. (2021). Pengaruh (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Ridar Essindo di Tangerang). *JIIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 279–284. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.270>

Muhtadi, I., & Mahfudiyanto. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bama Bumi Sentosa Kutai Kartanegara Kalimantan Timur. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 5(2), 216–

222. <https://doi.org/10.33752/bima.v5i2.5666>

Nur Safitri, A., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.

Onsardi & Sulastri. (2020). No 1, Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Vol. 2, Juni 2020

Porwani, S. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Palembang.

Pratiwi, Y. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Di Kota Palembang.

Purnomo, R. A. (2016). Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan Spss (P. C. Ambarwati (Ed.); Pertama). Cv. Wade Group

Ramba', P. S. (2022). Analisa Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja

Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian* (Cetakan 30). Penerbit Alfabeta Bandung.

Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Bisnis* (Ke-3 S. S.). Alfabeta Cv. Santoso, Singgih. (2019). *Aplikasi SPSS Pada Statistik Parametrik*. Jakarta:

Gramedia.

Tri Wartono. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 4, No. 2, Hlm. 41-55

Ulfiana, D., & Ikhtiar, M. (2023). *JOURNAL OF MUSLIM COMMUNITY*

HEALTH (JMCH) Analisis Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar Terminal 2. Journal of Muslim Community Health (JMCH), 4(4), 51–64.

Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>

Winarno, A. F. (2019). Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2), 79–104. <https://doi.org/10.30996/jem17.v4i2.3047>