

**PENGARUH LINGKUNGAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGGO AREA MANADO**

*EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND HEALTH ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT.PLN (PERSERO) SULUTTENGGGO AREA MANADO*

Oleh:

**Dessy Ana Pinimet<sup>1</sup>**

**Jantje L. Sepang<sup>2</sup>**

**Rosalina A.M. Koleangan<sup>3</sup>**

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

[dessypinimet062@student.unsrat.ac.id](mailto:dessypinimet062@student.unsrat.ac.id)

[jantjesevang@yahoo.com](mailto:jantjesevang@yahoo.com)

[rosalinakoleangan@unsrat.ac.id](mailto:rosalinakoleangan@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Pandemi global karena COVID-19 menuntut banyak perubahan yang harus dilakukan oleh sebuah perusahaan seperti 3M (memakai masker, mencuci tangan dan menjaga jarak). Pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu unsur kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan yang memegang kunci penting keberlangsungan bisnis sebuah perusahaan. Terhadap beberapa wujud pengelolaan SDM adalah lingkungan kerja dan kesehatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif dan Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa indikator dalam tiap variabel, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dalam variabel lingkungan kerja, indikator temperatur atau suhu udara adalah yang paling perlu diperhatikan dalam peningkatan Kinerja karyawan karena dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kinerja Karyawan

**Abstract:** The global pandemic due to COVID-19 demands a lot of changes that a company like 3M has to make (wearing masks, washing hands and keeping your distance). HR management (Human Resources) is one element of the activities carried out by a company that holds an important key to the business continuity of a company. Several forms of human resource management are the work environment and occupational health. This study aims to determine the effect of work environment and occupational health on employee performance partially and simultaneously. This type of research is quantitative research and the analysis used in this study is multiple regression analysis. The results of this study indicate that the work environment and occupational health have a positive and significant effect simultaneously on employee performance. In this study using several indicators in each variable, based on the results of research that has been done, in the work environment variables, temperature or air temperature indicators are the most important to be considered in improving employee performance because in this study it was found that the environmental variables work does not have a partial and significant effect on employee performance.

**Keywords:** Work Environment, Occupational Health and Employee Performance

**Latar Belakang**

Bersamaan dengan berkembangnya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) saat ini sangat berpengaruh besar bagi kemajuan dan tingkat kesejahteraan masyarakat suatu Negara. Seiring dengan memahami kebutuhan keinginan dan permintaan pelanggan yang menjadi kebutuhan pokok masyarakat. Hal ini mendorong Perusahaan Listrik Negara untuk meningkatkan penyediaan tenaga listrik dengan melaksanakan program pengembangan tenaga listrik. Seperti jaringan listrik yang dibangun sudah meluas sampai ke pelosok-pelosok desa, dengan begitu permintaan pemasangan listrik juga semakin meningkat. Hal itu dapat dilihat dengan banyaknya masyarakat yang datang ke PT. PLN (Persero) yang ada diseluruh Indonesia salah satunya untuk permohonan permintaan penambahan daya listrik.

Kualitas pelayanan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: Manajemen, Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM), Sumber Daya Manusia (SDM), Lingkungan Kerja, Kesehatan Kerja dan Kinerja Karjawan. Dari beberapa faktor tersebut, Salah satunya yang paling penting yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang paling penting pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan membantu perusahaan berkembang dan mencapai tujuan suatu perusahaan.

Terdapat beberapa wujud pengelolaan dalam sebuah PT. PLN (Persero) salah satunya adalah lingkungan kerja. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Dan hal ini semakin diperkuat bahwa Lingkungan Kerja sangat berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Selain lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah Kesehatan Kerja. Karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin kesehatan kerja dapat menumbuhkan kerja pada karyawan. Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja dapat berakibat kematian atau karyawan bisa mengalami cacat atau sakit sementara dan tidak bisa bekerja, maka karyawan bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik dan tingkat produktifitas kerjanya akan mengalami penurunan dibanding waktu sehat. Hal ini harus dilakukan oleh perusahaan agar menjamin kesehatan kerja pada karyawannya serta perusahaan juga lebih banyak memperhatikan dan menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Dan adapun yang mempengaruhi karyawan yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan pekerjaan atau peranan dalam organisasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. PT.PLN yaitu singkatan dari Perusahaan Listrik Negara. PLN adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PLN merupakan satu-satunya perusahaan penjual jasa listrik di Indonesia. Salah satu kebutuhan masyarakat yang pokok adalah listrik, karena listrik merupakan tenaga pendukung dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Tanpa adanya listrik maka aktivitas manusia akan terhenti karena hampir semua sarana dan prasarana yang digunakan manusia dalam melakukan pemenuhan kebutuhan dan melaksanakan rutinitas sehari-hari memakai listrik.

**Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja pada kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, politik, dan fisik yang mempunyai pengaruh kepada pekerjaan dan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak bisa lepas dari keadaan lingkungan yang berada didekatnya, antara manusia dan lingkungan mempunyai hubungan yang dekat sekali. Lingkungan kerja Menurut Sedarmayati (2001:12) adalah kondisi lingkungan kerja bisa disebut baik atau sesuai jika manusia bisa menjalankan aktivitas dengan optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja dikatakan baik atau tidaknya apabila manusia yang berada dilamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh system kerja yang efektif dan efisien.

### Kesehatan Kerja

Program Kesehatan Kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Kesehatan Kerja adalah kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

### Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.

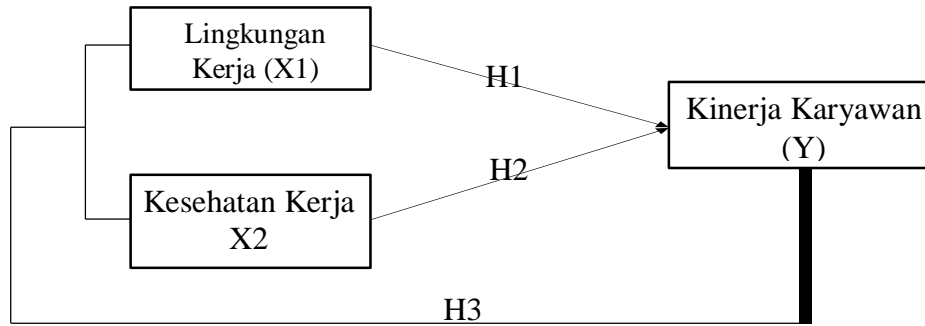
Mangkunegara (2010) Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja ini mengaitkan antar kinerja kerja dengan tingkah laku sebagai tingkah laku seseorang, jadi Kinerja kerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah pekerjaan seseorang, sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawabnya masing-masing yang berusaha untuk mencapai tujuan organisasi yang dimaksud, tidak melanggar hukum, etis dan moral. Kinerja karyawan dirangkum dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan kolaborasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

### Penelitian Terdahulu

Sengkey, Roring, dan Dotulong (2017), dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 50 responden. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun berbeda dengan lingkungan kerja pengaruh dari stress kerja adalah berpengaruh negatif. Hal ini berarti bahwa ada hubungan berkebalik antara stress kerja dan kinerja karyawan. Awal diduga Lingkungan kerja, Komunikasi, dan Stress kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Nisak, Isharijadi, dan Murwani (2017) Yang berjudul Pengaruh K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Ponorogo. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: Pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Ponorogo. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 44 karyawan. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Model Penelitian****Gambar 1. Kerangka Konseptual***Sumber: Kajian Teori, 2020***Hipotesis**

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.
- H2: Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.PLN Wilayah Suluttenggo Area Manado.
- H3: Lingkungan kerja dan Kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT.PLN Wilayah Suluttenggo Area Manado

**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Pendekatan Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data berupa angka yang diolah dengan menggunakan metode statistika, sebagaimana dikemukakan oleh *Sugiyono (2012:11)* studi asosiatif merupakan studi yang bertujuan untuk mengetahui antar dua variabel atau lebih, dengan metode kuantitatif ini akan dipeoleh signifikan perbedaan kelompok atau hubungan antar variabel.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penulis melakukan penelitian ini pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, dengan Alamat Jl.Bethesda No.32, Kec. Sario, Kota Manado. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari 2021.

**Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada *Sugiyono (2013:118)*. Jumlah sample dihitung dengan menggunakan rumus Slovin (*Sugiyono, 2013*) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n= Jumlah Sampel

N= Jumlah Populasi

E = Persen kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir

**Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dimana data tersebut dapat diukur atau dihitung secara langsung yang berupa penjelasan yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka berupa Kuesioner. Ada dua jenis sumber data ata yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yaitu:

1. Data primer, sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) dan dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dan kuesioner.
2. Data sekunder, data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, melalui media perantara, seperti melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, jurnal, artikel, dan majalah. Selain itu, penulis juga mendapatkan data-data dari internet, laporan-laporan, dan dokumen-dokumen yang ada pada instansi terkait yang menyediakan informasi lainnya yang berkaitan dengan konsep penelitian.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data ini berupa wawancara dan pemberian kuesioner yang nantinya akan diedarkan kepada PT.PLN (Persero) Area Manado.

### Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional memberikan pengertian terhadap konstruk atau memberikan variabel dengan menspesifikasikan kegiatan atau tindakan yang diperlukan peneliti untuk mengukur. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa variabel pengujian yang dikelompokkan menjadi:

#### 1. Variabel bebas (Independent Variable)

Variabel independent atau variabel pengaruh adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain yang tidak bebas. Dalam hubungannya dengan judul yang ditetapkan, yang menjadi variabel independen adalah lingkungan kerja, kesehatan kerja dan kinerja karyawan. Dapat diuraikan ssebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja (X1), adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
- b. Kesehatan kerja (X2), adalah kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

#### 2. Variabel terikat (*dependent Variable*)

Variabel dependent atau variabel terikat adalah yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Yang menjadi variabel dependent dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Karena penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan dengan skala Likert 1-5, dengan menggunakan skala Likert (Umar,2005) peneliti dapat memberi skor pada setiap jawaban responden sesuai dengan bobot yang telah ditentukan dalam Skala Likert. Kuesioner penelitian ini menggunakan skala likert sebagai berikut: sangat setuju (1), setuju (2), kurang setuju (3), tidak setuju (4), sangat tidak setuju (5).

### Uji Validitas

Uji Validitas yang dimaksudkan adalah uji validitas item-item pertanyaan atau uji instrument penelitian. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indicator dengan total skor konstruk. Hasil korelasi *bivariate* dengan melihat output *pearson correlation* Ghozali (2013). Kuesioner penelitian dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r table atau nilai r hitung > nilai r table.

### Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Reabilitas dimaksudkan mengetahui seberapa tingkat konsistensi internal (internal consistency) jawaban responden terhadap instrument untuk mengukur variabel lingkungan kerja, kesehatan kerja dan kinerja karyawan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

### Analisis Regresi Berganda

Metode ini merupakan model regresi berganda dimana untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh lingkungan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

Rumus dari analisis regresi linear berganda yaitu:

$\alpha$  = Konstanta

B1 = Koefisien regresi untuk X1

B2 = Koefisien regresi untuk X2

$\epsilon$  = Standar eror

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Kesehatan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas**

Kuesioner penelitian dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  table. Hasil pengujian variabel lingkungan kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	0,552	0,2352	Valid
	2	0,478	0,2352	Valid
	3	0,556	0,2352	Valid
	4	0,507	0,2352	Valid
	5	0,415	0,2352	Valid
	6	0,405	0,2352	Valid
	7	0,551	0,2352	Valid
	8	0,353	0,2352	Valid
	9	0,450	0,2352	Valid
	10	0,435	0,2352	Valid
	11	0,475	0,2352	Valid
Kesehatan Kerja (X2)	1	0,543	0,2352	Valid
	2	0,579	0,2352	Valid
	3	0,518	0,2352	Valid
	4	0,506	0,2352	Valid
	5	0,472	0,2352	Valid
	6	0,473	0,2352	Valid
	7	0,377	0,2352	Valid
	8	0,459	0,2352	Valid
Kinerja Karyawan (X2)	1	0,301	0,2352	Valid
	2	0,406	0,2352	Valid
	3	0,516	0,2352	Valid
	4	0,513	0,2352	Valid
	5	0,435	0,2352	Valid
	6	0,392	0,2352	Valid
	7	0,236	0,2352	Valid
	8	0,368	0,2352	Valid
	9	0,482	0,2352	Valid
	10	0,367	0,2352	Valid
	11	0,560	0,2352	Valid

Sumber: Data Olahan IBM SPSS

**Uji Reliabilitas Data**

Uji Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel Ghazali (2011:47). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini yang dipakai yaitu menggunakan cronbach alpha dengan bantuan program SPSS.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	11	0,644	Reliabilitas
Kesehatan Kerja (X2)	8	0,594	Reliabilitas
Kinerja Karyawan (Y)	11	0,525	Reliabilitas

Sumber: Data Olahan IBM SPSS

Dengan melihat table diatas, diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,05 untuk semua pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini, maka dari itu hasil uji reliabilitasnya dikatakan reliable.

### Uji Regresi Linear Berganda

Untuk menghitung besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini, metode tersebut digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan kerja (X1), Kesehatan kerja (X2) dan terhadap Kinerja karyawan (Y), baik secara bersama-sama maupun terpisah. Hasil uji regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

**Table 3. Koefisien regresi linear berganda dan hasil uji-t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std.error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	9.837	2.728		3.605	0.001
Lingkungan Kerja (X1)	-0.195	0.214	-0.193	-0.908	0.367
Kesehatan Kerja (X2)	0.420	0.124	0.717	3.376	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan IBM SPSS

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 9.837 + (-0.195)X_1 + 0.420X_2 + e$$

1. Nilai konstanta adalah 9.837 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Lingkungan kerja dan Kesehatan kerja maka Kinerja karyawan di PT.PLN area manado sebesar 9.837 satuan.
2. Nilai koefisien regresi Lingkungan kerja adalah -0.195, artinya jika variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah bersifat negatif. Maka hal tersebut menunjukkan bahwa Kinerja karyawan di PT.PLN area manado akan mengalami penurunan sebesar -0.195.
3. Nilai koefisien regresi Kesehatan kerja adalah 0.420, artinya jika variabel Kesehatan kerja terhadap Kinerja karyawan adalah bersifat positif. Maka Kinerja karyawan pada PT.PLN area manado meningkat sebesar 0.420.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 <sup>a</sup>	0.308	0.288	4.264

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data Olahan IBM SPSS

Dari hasil pengolahan data dengan metode regresi linear berganda, diperoleh hasil koefisien determinasi berdasarkan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* yaitu sebesar 0,288. Jadi kemampuan variabel independen, yaitu Lingkungan kerja dan kinerja karyawan dari variabel dependen yaitu kesehatan kerja sebesar 28,8% sedangkan sisanya sebesar 71,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis****Uji t**

Berdasarkan tabel 2 diatas dengan mengamati baris kolom t dan sig. dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan  
Lingkungan kerja nilai signifikannya  $0,367 > 0,05$ , dan nilai  $t\text{-Tabel} = t(\alpha/2; n- k-1) = t(0,05/2; 70-2-1) = (0,025/67) = 1,99601$ , Berarti nilai t hitung lebih kecil dari t-tabel ( $-0.908 < 1,99601$ ) dan nilai signifikan lebih besar  $0,367 > 0,05$  sehingga hipotesis yang berbunyi  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, maka disimpulkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan atau tidak dapat diterima terhadap Kinerja karyawan di PT.PLN area manado.
2. Pengaruh Variabel Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
Kesehatan Kerja nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $3.376 > 1,99601$ ) dan nilai signifikan  $0.001 < 0,05$ , maka disimpulkan bahwa Kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan. Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  dapat diterima. Sehingga hipotesis berbunyi terdapat pengaruh kesehatan kerja terhadap Kinerja karyawan di PT.PLN area Manado.

**Uji F (Simultan)**

Uji F dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F-hitung  $>$  F- tabel maka model yang dirumuskan sudah tepat yang artinya pengaruh secara bersama-sama, dengan melihat nilai  $F\text{-tabel} = f(k;nk)$ ,  $F\text{-tabel} = (2;68) = 3,13$  dengan tingkat yang dilakukan dapat dilihat pada table dibawah ini.

**Table 6. Hasil Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	542.763	2	271.382	14.924	.000 <sup>b</sup>
Residual	1218.322	67	18.184		
Total	1761.086	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data Olahan IBM SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas dapat dilihat pada nilai F- hitung 14,924 dan nilai F-tabel adalah 3,13 sehingga nilai F-hitung  $>$  Ftabel atau  $14,924 > 3,13$  dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Kesehatan kerja secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT.PLN area Manado.

**Pembahasan****Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diketahui bahwa Lingkungan Kerja memiliki nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel atau  $-0,908 > 1,99601$  dan nilai signifikan lebih besar atau  $0,367 > 0,05$  dengan demikian berdasarkan hipotesis penelitian berbunyi ( $H_0$ ) diterima dan ( $H_1$ ) ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh langsung dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Area Manado.

Lingkungan kerja karyawan merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat disekitar tempat kerja yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya (*Nitisemito 2006:106*). Lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan disebabkan dalam butir-butir kuesioner yang dibagikan, pertanyaannya kurang spesifik dan kurang sesuai dengan keadaan di PT.PLN Manado. Melihat dari keadaan lingkungan di PT.PLN Area Manado lingkungan belum ditata rapi seperti tempat parkir yang terdapat pada halaman depannya. Sehingga hipotesis ( $H_1$ ) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah suluttenggo Area Manado ditolak.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh *Suprihati (2014)*, *Putra dan Rhayuda (2015)* yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh *hardiyono (2011)* yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



### **Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis regresi linier berganda terlihat bahwa Kesehatan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan bahwa Kesehatan Kerja memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu  $3,376 > 1,99601$  dan nilai signifikan adalah  $0,001 < 0,05$  dengan demikian maka berdasarkan hipotesis penelitian (H2) diterima dan (H0) ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kesehatan kerja pada perusahaan PT PLN (Persero) Area Manado belum mencerminkan kesehatan kerja yang kondusif. Hal ini dapat dilihat dengan kurangnya 3M yakni mencuci tangan, menjaga jarak serta memakai masker.

Kiranya dapat memperhatikan dalam kebijakan mengenai Kesehatan Kerja saat ini untuk dapat memperhatikan prosedur sesuai dengan UU yang berlaku bagi tenaga kerja sehingga upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan dapat terwujud selain itu juga memperhatikan kualitas APD keselamatan dan APD Covid19 yang sudah disediakan untuk digunakan agar tujuan kesehatan kerja dapat tercapai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh *Makadao, Kawet dan Rondonuwu (2017)* berjudul Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yang penelitian menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dilihat pada nilai F-hitung sebesar 14,924 dengan nilai F-tabel = 3,13 sehingga nilai F-hitung  $>$  F-tabel atau  $14,924 > 3,13$ , dan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka (H0) ditolak dan (H3) diterima dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan kerja dan Kesehatan kerja secara simultan ataupun bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT.PLN area manado. Dari perolehan hasil tersebut, semakin kuat alasan bahwa PT PLN (Persero) Area Manado harus benar-benar memperhatikan indikator-indikator yang ada pada kedua variabel yaitu Lingkungan Kerja dan Kesehatan untuk upaya meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan diatas, ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan baik secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas atau tidak mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka yaitu seluruh kinerja karyawan pada PT.PLN Wilayah Suluttenggo Area Manado.
2. Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dirasa kurang optimal dalam penerapannya, karena dilihat dari jawaban responden pada kuesioner yang disebarakan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

### **Saran**

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan, saran dari penulis adalah sebagai berikut: Mengingat lingkungan kerja dan kesehatan kerja merupakan variabel yang dominan dan saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sebaiknya terus meningkatkan lingkungan kerja, Agar supaya dapat menjaga kesehatan kerja dimasa pandemic ini untuk selalu tidak lupa mengenai protocol kesehatan Covid-19 yaitu (3M) mencuci tangan, menjaga jarak dan memakai masker.

PT PLN (Persero) Area Manado agar dapat memperhatikan protokol kesehatan sesuai dengan UU tentang Covid19 yang berlaku bagi tenaga kerja sehingga upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat terwujud.

- Adzim, H. I. (2020). “*Pengertian, Dasar Hukum dan Ruang Lingkup Kesehatan Kerja*”.  
<https://sistemmanajemenkeselamatankerja.blogspot.com/2015/08/pengertian-dasar-hukum-dan-ruang.html> diakses pada tanggal 3 juni 2020
- Ardiansyah, G. (2020). “*Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)*”, <https://guruakuntansi.co.id/sumber-daya-manusia-sdm/> \_diakses pada tanggal 3 juni 2020
- Asfihan, A. (2020). “*Kinerja Karyawan*”. [https://adalah.co.id/kinerja\\_karyawan/#Pengertian\\_Kinerja\\_Karyawan\\_Menurut\\_Para\\_Ahli](https://adalah.co.id/kinerja_karyawan/#Pengertian_Kinerja_Karyawan_Menurut_Para_Ahli) \_diakses pada tanggal 3 Juni 2020
- Portal Media Pengathuan Online (2017) *Pengertian Lingkungan Kerja, Jenis, Manfaat Faktor dan Indikatornya*,  
<https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/12/pengertian-lingkungan-kerja-jenis-manfaat-faktor-yang-mempengaruhi-indikator.html> diakses pada tanggal 3 Juni 2020
- Kajian Pustaka.com (2014) “*Pengertian, Indikator dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*”,  
<https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>.  
Diakses pada tanggal 3 Juni 2020
- Sengkey, W. S., Roring, F., dan Dotulong, L.O.H. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. *Jurnal EMBA*, Vol. 3 No. 5 September 2017, Hal.4565-4575 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18673> \_diakses pada tanggal 4 Juni 2010
- Nisak, D. K., Isharijadi., dan Murwani, J.(2017). *Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Area Ponorogo*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, Vol.5 No.1 Oktober 2017, Hal. 633 - 645  
<http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/FIPA/article/view/277>diakses pada tanggal 4Juni 2020