

The Influence of Occupational Health and Safety (OHS), Teamwork, and Individual Characteristics on Employee Performance

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Kerjasama Tim, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Prastiwi Nilam Sari¹⁾, Sumartik Sumartik²⁾, Rifdah Abadiyah³⁾

^{1) 2) 3)}Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: sumartik1@umsida.ac.id

Abstract. *This research describes the influence of Occupational Health and Safety (K3), Teamwork, and Individual Characteristics on employee performance at PT. Bella Agung Citra Mandiri. This research uses a quantitative approach with descriptive methods. The sampling technique from the population in this study used a total sample of 95 respondents. The data used by this researcher is secondary data obtained from journals or books, and primary data obtained from distributing questionnaires via printouts. The data analysis technique uses SPSS 25. The analysis carried out includes classical assumption testing, validity, reliability testing, hypothesis testing. Based on the results of research and discussions that have been carried out and described, it can be concluded that Occupational Health and Safety (K3), Teamwork and Individual Characteristics have a significant influence on the Performance of PT Employees. Bella Agung Citra Mandiri.*

Keywords - Occupational Health and Safety; Teamwork; Individual Characteristics; Employee performance

Abstrak. *Penelitian ini mendeskripsikan pengaruh dari Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Kerjasama Tim, dan Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Bella Agung Citra Mandiri. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengambilan sampel dari populasi pada penelitian ini menggunakan sampel total sebanyak 95 responden. Data yang digunakan dalam peneliti ini yaitu dari data sekunder yang didapatkan dari jurnal atau buku, dan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner melalui printout/cetak. Teknik analisis data menggunakan SPSS 25. Analisis yang dilakukan meliputi uji asumsi klasik, validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Kerjasama Tim, dan Karakteristik Individu berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bella Agung Citra Mandiri..*

Kata Kunci - Kesehatan dan Keselamatan Kerja; Kerjasama Tim; Karakteristik Individu; Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Setiap kegiatan organisasi dan bisnis, sumber daya manusia selalu mendominasi dan berperan aktif di dalam kegiatannya. Karena dengan terwujudnya suatu tujuan bisnis dan organisasi, manusia termasuk pelaku, pengatur, dan sebagai penentu untuk berjalannya sebuah bisnis dan organisasi. Meskipun perusahaan mempunyai alat-alat canggih, tujuan tersebut tidak akan bisa terwujud dan tidak akan memberikan manfaat bagi perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia (karyawan) [1]. Di suatu perusahaan atau organisasi, peranan sumber daya manusia tidak bisa dinilai dari produktivitas kerja saja, tetapi mulai kuantitas dan kualitas kerja yang di hasilkan, oleh karena itu pihak perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan mulai dari kuantitas ataupun kualitas kerja [2].

PT. Bella Agung Citra Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan pembuatan tempat tidur (*Spring Bed*). PT. Bella Agung Citra Mandiri menciptakan tempat tidur (*Spring Bed*) dengan berbagai macam warna, ukuran, dan jenis. Terdapat empat departemen, yaitu departemen produksi, departemen admin&finance, departemen logistik, dan juga departemen marketing untuk mencapai tujuan perusahaan. PT Bella Agung Citra Mandiri selalu berusaha untuk menekankan seluruh sumber daya manusia dari pelaksanaan tugasnya agar tercapainya tujuan maupun sasaran perusahaan dengan baik, manfaat yang di rasakan tidak hanya individu tetapi juga oleh seluruh karyawan yang bersangkutan. Karena meningkatnya kebutuhan dan permintaan konsumen dan banyaknya persaingan, maka dibutuhkan kreativitas dan inovasi karyawan untuk menghasilkan ide dan membangun produk baru dengan mengasah keterampilan dan kemampuan karyawan yang bisa meningkatkan kualitas hasil kerja yang maksimal. Guna memberikan rasa aman bagi karyawan, maka dibutuhkan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) untuk memberikan kualitas kerja secara maksimal, kerjasama tim yang mendukung dan karakteristik individu yang didasari pada diri kita sendiri pada saat bekerja.

Berdasarkan data produksi yang diterima enam bulan terakhir, tergambar jika hasil kinerja karyawan mendapati kenaikan dan penurunan dari bulan November 2023, hingga bulan April 2024. Berikut data penjualan perusahaan :

Tabel 1
Target dan Realisasi Produksi
PT. Bella Agung Citra Mandiri
Per November 2023 – April 2024

| No | Bulan | Jumlah SDM | Target | Realisasi | Presentase Realisasi |
|----|----------|------------|--------|-----------|----------------------|
| 1 | November | 95 | 1500 | 1317 | 88% |
| 2 | Desember | 95 | 1500 | 1440 | 96% |
| 3 | Januari | 95 | 1500 | 1492 | 99% |
| 4 | Februari | 95 | 1500 | 1504 | 100% |
| 5 | Maret | 95 | 1500 | 1480 | 99% |
| 6 | April | 95 | 1500 | 1518 | 101% |

Sumber : PT. Bella Agung Citra Mandiri – Candi diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, terjadi naik turunnya hasil produksi dari bulan November 2023 sampai April 2024. Faktor utama yang menyebabkan ini adalah jumlah pesanan yang tidak menentu setiap harinya. Pesanan yang tidak menentu menyebabkan perusahaan harus sering kali mengubah produksinya, yang menyebabkan efisiensi produksi menurun. Hal ini juga berdampak pada harga yang tidak menentu, yang menjadi penghambat strategi pemasaran perusahaan. Faktor lainnya ialah persaingan yang semakin ketat, tidak ada ide kreatif dan inovatif untuk merubah cara kerja karyawan dan membangun produk yang lebih baik, kurangnya memanfaatkan media sosial untuk alat promosi. Maka dari itu, PT Bella Agung Citra Mandiri perlu menunjukkan profesionalismenya dengan memperbaiki kualitas kinerja karyawannya sesuai dengan tujuan perusahaan, maka perubahan harus dilakukan agar angka penjualan kembali naik.

Adapun yang memengaruhi kinerja karyawan ada beberapa faktor, faktor utama yaitu keselamatan kerja. Para karyawan bisa mencapai target perusahaan dan dapat bekerja dengan maksimal, jika para karyawan merasa lebih nyaman dan tenang waktu melakukan pekerjaannya, maka dari itu untuk menjaga dan melindungi para karyawan, maka keselamatan kerja menjadi kepentingan di sebuah perusahaan. Untuk menghindari para karyawan dari resiko yang bisa megancam kesehatan dan keselamatan para karyawan dan untuk meingkatkan daya saing, oleh karena itu penerapan manajemen kesehatan dan keselamatan (K3) merupakan bagian yang penting dari berjalanya perusahaan [3]. Keamanan dan kenyamanan di area bekerja merupakan salah satu bagian keselamatan kerja. Keselamatan kerja adalah kondisi di tempat kerja yang memungkinkan tenaga kerja menjalankan tugasnya tanpa menghadapi risiko signifikan terhadap kesehatan, keamanan, atau keselamatan. Ini mencakup langkah-langkah untuk mencegah cedera, penyakit, dan kecelakaan selama bekerja. Pentingnya menjaga keselamatan kerja tidak bisa diabaikan, karena hal ini berperan dalam melindungi kesejahteraan karyawan, meningkatkan produktivitas, serta menjaga reputasi perusahaan [4].

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah kerjasama tim. Kegiatan yang dikelola atau di lakukan oleh gabungan orang yang ada di suatu organisasi disebut kerjasama tim. Suatu perusahaan jika tidak mempunyai kekompakan pada suatu kelompok atau pada bagian lainnya, maka tidak akan tercapai kinerja karyawan yang diharapkan, tidak efisien dan kurang memuaskan. Kerjasama tim yang baik akan berdampak khususnya pada hubungan kerja antar karyawan dan akan meningkatkan moral kerja bagi para karyawan di lingkungan kerja, maka dari itu kerjasama tim di butuhkan guna memperoleh target yang diputuskan oleh perusahaan [2]. [5] menyatakan bahwa kerjasama tim ialah sekelompok orang yang memiliki akal dan terbentuknya 2 orang atau lebih yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan komitmen yang sesuai untuk bekerja sama secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan sampai terbentuknya berbagai macam kegiatan yang dilakukan oleh anggotanya.

Selain Keselamatan kerja dan Kerjasama tim, Karakteristik individu lah yang menjadi faktor lain untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik individu di perusahaan ialah sesuatu yang akan terjadi pada seseorang yang mempunyai kepribadian yang beda-beda. Karakteristik individu sendiri ialah perbedaan manusia satu dengan yang lainnya. SDM atau karyawan ialah individu yang memberikan energi, kemampuan, daya cipta, dan upaya mereka pada organisasi guna mencapai tujuan perusahaan [6]. Keseluruhan perlakuan atau kemampuan pada masing-masing individu yang sudah dibawa dari lingkungannya bisa di sebut sebagai karakteristik individu, sikap, minat, dan kebutuhan seseorang dapat dinilai sebagai karakteristik individu. Karena nilai dapat diartikan sebagai setiap orang memiliki nilai-nilai yang berbeda dan unik, seperti nilai-nilai etika, moral, atau kepercayaan dimana mereka

berinteraksi dengan orang lain yang dipengaruhi oleh beberapa faktor dan menghadapi situasi di tempat kerja [7].

Yang (2011), mengemukakan jika karakteristik individu antara lain usia, pendidikan, pengalaman, jenis kelamin, dan juga pernikahan [8].

Latar belakang sebagai *research gap* dari penelitian ini di ambil melalui penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian [9] meneliti tentang pengaruh karakteristik individu, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada pengembangan subjek penelitian yang berfokus pada kepuasan kerja, penulis mengganti subjek penelitian ini pada kinerja karyawan. Penelitian yang saat ini dilakukan oleh peneliti akan dikembangkan dengan menambah 1 variabel yaitu kerjasama tim terhadap kinerja karyawan [10]. Pada penelitian terdahulu [11] [12] dengan hasil penelitian kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun telah ditemukan dipenelitian terdahulu [13] bahwa kesehatan dan keselamatan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian dari [14] [15], [5] dan [16] menguatkan hal ini bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian [17] bahwa hasil penelitian menunjukkan kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian terdahulu [8], [6], [18] , [12] bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [19] Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu novelty pada penelitian ini yakni belum ditemukan adanya penelitian yang menggabungkan antara variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kerjasama tim, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT. Bella Agung Citra Mandiri, sehingga perlu adanya untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Dengan adanya fenomena, permasalahan, dan research gap di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul tentang “ Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Kerjasama Tim, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di PT Bella Agung Citra Mandiri”

- Rumusan Masalah** : Rumusan masalah pada riset ini untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kerjasama tim, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Bella Agung Citra Mandiri.
- Pertanyaan penelitian** : Apakah kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kerjasama tim, dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bella Agung Citra Mandiri.
- Tujuan Penelitian** : Untuk menguji kinerja terhadap karya wan diukur dengan tiga variabel independen yaitu kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kerjasama tim, dan karakteristik individu dengan mengambil objek dari karyawan PT. Bella Agung Citra Mandiri
- Kategori SDGs** : Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua

II. LITERATUR RIVIEW

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1)

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan suatu metode yang dibentuk pemerintah untuk dapat menghindari adanya kecelakaan pada pekerjaan dan diimplementasikan oleh pihak pengusaha serta para pekerja. Kurangnya perusahaan untuk menjamin kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dan pekerjaan yang tidak aman bagi karyawan akan berdampak negatif pada kelancaran pekerjaan karyawan dan akan meningkatkan resiko kecelakaan kerja akibat karyawan merasa kurang aman pada pekerjaannya [9]. Menurut [20] indikator Kesehatan dan keselamatan kerja yaitu :

- Kondisi kerja :Situasi yang bebas dari resiko penderitaan, kerusakan, atau kerugian yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
- Sarana kesehatan kerja : Fasilitas, peralatan, dan jaminan yang diberikan kepada tenaga kerja untuk mencegah kecelakaan kerja atau gangguan kesehatan yang terjadi di lingkungan kerja.
- Pemeliharaan kesehatan kerja : Proses yang berlangsung secara terus menerus untuk memastikan lingkungan kerja tetap aman dan sehat
- Peringatan antisipasi kecelakaan kerja : Sebuah tindakan yang diperlukan untuk mengurangi atau meminimalkan resiko kecelakaan atau gangguan kesehatan di lingkungan kerja.
- Kondisi peralatan pencegahan kecelakaan kerja yang baik : Kondisi yang memastikan bahwa peralatan yang digunakan untuk mencegah kecelakaan berfungsi secara optimal dan terus menerus.
- Keberadaan aturan terkait keselamatan kerja : Merupakan peraturan yang dibentuk pemerintah guna

melindungi kesehatan dan keselamatan para pekerja.

- g. Perawatan kecelakaan kerja sesuai dengan prosedur : Proses yang dilakukan untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja dan mengelola kecelakaan jika terjadi.

Menurut [21] Indikator kesehatan dan keselamatan kerja yaitu :

- a. Beban Kerja : Suatu konsep yang mengacu pada tingkat pekerjaan dan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja.
- b. Kapasitas Kerja : Konsep yang mengacu pada tingkat pekerjaan dan kemampuan para karyawan untuk melaksanakan tugasnya.
- c. Lingkungan Kerja : Konsep yang mengacu pada kondisi fisik, mental, dan sosial di tempat kerja yang mempengaruhi kesehatan dan produktifitas kerja.

2. Kerjasama tim (X2)

Kerjasama tim ialah gabungan para individu yang saling bergantung pada tugas-tugas yang di kerjakan dan bertanggung jawab atas hasil yang di perolehnya. Dalam upaya meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama tim sangat dibutuhkan karena tim kerja yang solid dapat mencapai hasil yang lebih signifikan dan lebih baik daripada apa yang dapat dicapai oleh individu tunggal, karena mereka dapat berbagi pengetahuan, sumber daya, dan ide untuk mencapai tujuan yang lebih ambisius [2].

Menurut [10] indikator kerjasama tim yaitu :

- a. Kepercayaan : Kejujuran dan kepercayaan antar anggota tim dalam melakukan pekerjaan bersama
- b. Kekompakan : Kemampuan anggota tim untuk berbagi ide, tujuan, dan sumber daya guna mencapai tujuan bersama.

Menurut [22] indikator kerjasama tim yaitu :

- a. Mau bekerjasama : Karyawan memiliki keinginan untuk bekerja sama dengan rekan kerja lainnya sebagai bagian dari tim.
- b. Mengungkapkan harapan yang positif : Karyawan memiliki harapan yang positif dan optimis dalam mengimplementasikan visi dan misi perusahaan dengan dukungan tim
- c. Menghargai pendapat yang disampaikan : Karyawan menghargai pendapat dan masukan dari rekan kerja lainnya, sehingga tim dapat berfungsi secara efektif.
- d. Memberikan dorongan : Karyawan memberikan dorongan dan motivasi kepada rekan kerja lainnya ketika mereka membutuhkan, sehingga tim dapat bekerja sama secara efektif.
- e. Membangun semangat kelompok : Membangun semangat tim dilakukan dengan cara meningkatkan kesadaran dan kepedulian tim terhadap visi dan misi perusahaan, sehingga setiap individu dapat bekerja sama secara efektif.

3. Karakteristik Individu (X3)

Karakteristik individu dalam situasi kerja yang dibawa oleh setiap orang mencakup sikap, minat, dan juga kemampuan. Minat adalah suatu sikap yang mempengaruhi seseorang untuk memiliki kecenderungan atau kesukaan terhadap suatu ide atau obyek tertentu, hal tersebut diikuti oleh rasa kecenderungan dan kesenangan demi mengambil obyek yang di sukai. Minat memiliki peran yang signifikan untuk mencapai tujuan perusahaan, walaupun pengawasan serta penelitiannya dan rencana organisasi sangat rinci. Perusahaan tidak akan mencapai tujuan yang di harapkan, jika pegawai tidak memiliki motivasi yang kuat untuk menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya [21].

Menurut [1] Indikator dari karakteristik individu adalah :

- a. Kemampuan : Kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan tugas di suatu pekerjaan, arti lain kemampuan adalah hasil dari keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh melalui proses belajar dan praktek.
- b. Nilai : Nilai individu yang didasari dengan pekerjaan yang dapat dinikmati dan memuaskan, serta mempunyai hubungan baik pada setiap karyawan, waktu yang cukup bagi keluarga, dan juga pengembangan intelektual yang signifikan.
- c. Sikap : Pernyataan penilaian yang menggambarkan pandangan dan persepsi seseorang terhadap orang, peristiwa, atau objek, yang dapat berupa pandangan positif, negatif, atau netral.
- d. Minat : Sikap seseorang yang dapat mempengaruhi kesesuaian mereka dengan pekerjaan, karena minat yang kuat dapat meningkatkan motivasi dan kepedulian terhadap pekerjaan, serta memungkinkan mereka untuk berkontribusi lebih efektif dalam tim.

Menurut [19] Indikator karakteristik individu yaitu :

- a. Keahlian : Suatu kemampuan seseorang guna menyelesaikan beberapa tugas pada pekerjaan, yang terdiri dari

- kemampuan fisik, mental, dan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan.
- b. Pendidikan : Proses belajar yang membantu seseorang untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian dalam menyelesaikan beberapa tugas pada pekerjaan, yang terdiri dari kemampuan fisik, mental, dan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan.
- c. Pengalaman kerja : Riwayat kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh individu, yang terdiri dari berbagai kegiatan dan tugas yang telah dilakukan sebelumnya.
- d. Kemampuan beradaptasi : Kemampuan individu untuk mengadaptasi dan mengubah perilaku sesuai dengan situasi yang berbeda.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan ini dapat berupa perolehan yang dicapai, seperti kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan waktu penyelesaian pekerjaan, yang memungkinkan perusahaan untuk mengevaluasi keberhasilan pelaksanaan kegiatan atau program kebijaksanaan dan membuat keputusan yang tepat untuk meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan [16]. Kinerja ialah penerapan dari teori keseimbangan pada seseorang yang memperlihatkan performa kerja yang optimal jika mendapatkan benefit dan terdapat adanya rangsangan dalam pekerjaannya. Bisa disimpulkan pada teori ini akan memperlihatkan bahwa kinerja karyawan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan karyawan [23]. Indikator menurut [1] ialah :

- a. Kualitas : Hasil pekerjaan yang memenuhi standar operasional yang ditetapkan oleh perusahaan, didapatkan melalui ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas.
- b. Kuantitas : Keahlian karyawan untuk mencapai dan melampaui target pekerjaan yang ditetapkan, serta kemampuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam pekerjaan.
- c. Ketepatan waktu kerja : Kesiapan untuk menjalankan pekerjaan lembur atau tambahan berdasarkan kebutuhan perusahaan, serta kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan.
- d. Penggunaan biaya : Keahlian karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan menggunakan sumber daya dengan cara efektif dan efisien, serta menghasilkan output yang optimal dan maksimal.
- e. Disiplin : Keahlian karyawan untuk mengatasi pekerjaan dengan kedisiplinan yang tinggi, yaitu dengan mematuhi aturan, prosedur, dan target yang telah ditentukan perusahaan, serta menunjukkan keseriusan dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas.

Menurut [10] Indikator kinerja karyawan yaitu :

- a. Kemandirian : Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan komitmen kerja yang kuat dan tanggung jawab yang jelas terhadap kantor, serta memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan mengikuti instruksi yang diberikan.
- b. Kuantitas : Jumlah pencapaian yang harus ditargetkan, yang meliputi aspek jumlah, kualitas, dan waktu penyelesaian pekerjaan.
- c. Kualitas : Kesesuaian pekerjaan terhadap tujuan yang ditetapkan, yang meliputi aspek kualitas, kuantitas, dan waktu penyelesaian pekerjaan.
- d. Efektivitas : Seberapa efektif organisasi memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, serta seberapa baik karyawan dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya untuk meningkatkan hasil pekerjaannya.

Perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk memberikan kinerja positif yang memuaskan perusahaan dan akan timbul kesiapan untuk mengusahakan tingkat efektivitas kerja yang tinggi bagi kepentingan perusahaan, serta memperlancar pencapaian tujuan perusahaan [9].

Teori Hubungan Antar Variabel

Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan melindungi mereka dari kecelakaan serta lingkungan yang tidak sehat yang bisa berbahaya bagi karyawan dan perusahaan [24]. Jika perusahaan menjaga keselamatan kerja bagi pegawainya, pegawai akan bekerja lebih baik karena merasa tenang, aman, dan nyaman [25]. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [11] dengan hasil penelitian kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sehingga hipotesis pada penelitian ini adalah: H1 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Hubungan Kerjasama Tim dengan Kinerja Karyawan

Kerjasama tim adalah bekerja bersama secara kreatif dengan komunikasi yang baik dan kemampuan memecahkan masalah bersama. Kerjasama tim melibatkan berbagai keahlian, tujuan yang jelas, dan kepemimpinan untuk mencapai hasil yang lebih baik daripada bekerja sendiri [26]. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [16] bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga hipotesis pada penelitian ini adalah: H2 : Kerjasama tim berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan

Karakteristik individu meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan status pernikahan. Karakteristik individu adalah sifat atau perilaku seorang karyawan, baik yang positif maupun negatif. Setiap individu memiliki perspektif, sasaran, kebutuhan, dan keterampilan yang unik. Aspek-aspek ini akan hadir dalam suasana kerja, menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang berbeda meskipun bekerja di tempat yang sama [27]. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [16] bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sehingga hipotesis pada penelitian ini adalah: H3 : Karakteristik individu berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

III. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif untuk mengumpulkan dan menganalisis data secara objektif, kemudian menampilkan hasilnya dalam bentuk angka untuk menjelaskan suatu keadaan. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Kuesioner menjadi bentuk data primer yang digunakan dalam bentuk printout/cetak yang akan dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Bella Agung Citra Mandiri kemudian hasil tersebut diolah dengan menggunakan skala *likert*, dan data sekunder berbentuk jurnal atau buku. Subjek yang diteliti dalam studi ini yaitu karyawan PT. Bella Agung Citra Mandiri bagian produksi sebanyak 95 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada seluruh populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah non-probability sampling dengan metode sampling jenuh, sehingga semua anggota populasi menjadi bagian dari sampel [28]. Objek penelitian ini adalah di PT. Bella Agung Citra Mandiri yang terletak di jalan Kedung Peluk No. 32 Kecamatan Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61271. Penelitian ini dilakukan selama Bulan April sampai Juli 2024.

Pengujian kuesioner yang akan disebar akan direncanakan menggunakan skala Likert, skala persetujuan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki lima pilihan yang bergradasi dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) yang relevan dengan variabel yang akan dianalisis, yaitu variabel independen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Karakteristik Individu (X3) terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan Uji Normalis, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinieritas yang merupakan komponen uji Asumsi Klasik dan Uji Validitas, Uji Reabilitas yang merupakan komponen Uji Kualitas data. Pembuktian hipotesis pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, Uji T dan Uji F. Pengolahan data dilakukan oleh menggunakan SPSS 25 sebagai aplikasi olah data.

Beberapa teknik analisis dalam pengamatan ini meliputi [29], [30] :

1. Uji Normalitas:

Uji ini bertujuan untuk memastikan apakah data dalam analisis regresi berdistribusi normal. Normalitas penting karena banyak metode statistik, termasuk regresi, mengasumsikan data berdistribusi normal. Uji normalitas bisa dilakukan dengan analisis grafik atau uji statistik seperti Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk.

2. Uji Autokorelasi:

Uji ini digunakan untuk mendeteksi korelasi antara residual dari observasi berurutan dalam data time series. Autokorelasi dapat membuat estimasi koefisien regresi tidak efisien. Uji Durbin-Watson adalah metode yang umum digunakan untuk menguji autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas:

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah ada perbedaan varian residual di berbagai level variabel independen. Heteroskedastisitas bisa menunjukkan bahwa model regresi tidak tepat. Uji ini bisa dilakukan dengan scatterplot atau

uji statistik seperti Breusch-Pagan.

4. Uji Multikolinieritas:

Uji ini digunakan untuk memeriksa apakah ada hubungan linier yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas bisa merusak estimasi koefisien regresi. Uji ini bisa dilakukan dengan menghitung Variance Inflation Factor (VIF) atau melihat matriks korelasi antar variabel independen

5. Uji Validitas

Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan. Validitas bisa diuji dengan analisis faktor atau membandingkan dengan alat ukur lain yang sudah terbukti valid.

6. Uji Reliabilitas:

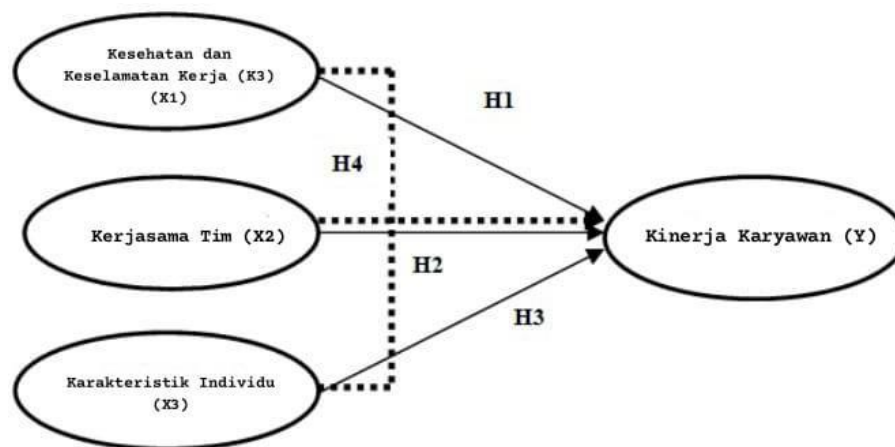
Uji ini digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur. Reliabilitas bisa diuji dengan metode Cronbach's Alpha, dan nilai di atas 0,7 dianggap cukup baik untuk menunjukkan bahwa alat tersebut reliabel.

7. Analisis Regresi Linear Berganda, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis sehingga diharuskan untuk memenuhi asumsi yang sudah ditetapkan agar menghasilkan nilai koefisien yang tidak bias.

8. Uji T berfungsi untuk menganalisis pengaruh setiap variabel independen secara parsial

9. Uji F diterapkan untuk mengevaluasi pengaruh bersamaan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis 1: Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bella Agung Citra Mandiri.

Hipotesis 2: Kerjasama Tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Be lla Agung Citra Mandiri.

Hipotesis 3: Karakteristik Individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bella Agung Citra Mandiri.

Hipotesis 4: Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Kerjasama Tim, dan Karakteristik Individu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bella Agung Citra Mandiri

Definisi Operasional

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1)

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah suatu metode yang dibentuk pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja untuk menghindari kecelakaan kerja. Kurangnya perusahaan dalam menjamin kesehatan dan keselamatan kerja karyawan dapat berdampak negatif pada kelancaran pekerjaan dan meningkatkan resiko kecelakaan kerja karena karyawan merasa kurang aman dalam pekerjaan [9]. Menurut penulis indikator Kesehatan dan keselamatan kerja yaitu :

- a. Lingkungan kerja : Konsep yang mengacu pada kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang mempengaruhi kesehatan dan produktifitas kerja.
- b. Perawatan kecelakaan kerja sesuai dengan prosedur : Pekerja berhak mendapatkan pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya di fasilitas kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan.
- c. Sarana kesehatan kerja : Merupakan fasilitas peralatan dan jaminan yang di berikan kepada tenaga kerja untuk mencegah kecelakaan kerja atau gangguan kesehatan yang terjadi di lingkungan kerja.
- d. Kondisi kerja : Berbagai aspek lingkungan tempat seseorang bekerja yang mempengaruhi keselamatan.
- e. Pemeliharaan kesehatan kerja : Proses yang berlangsung secara terus menerus untuk memastikan lingkungan kerja tetap aman dan sehat

2. Kerjasama tim (X2)

Kerjasama tim adalah gabungan individu yang saling bergantung dan bertanggung jawab atas hasil, meningkatkan efisiensi dengan berbagi pengetahuan, sumber daya, dan ide untuk mencapai tujuan yang lebih ambisius [2].

Menurut penulis indikator kerjasama tim yaitu :

- a. Kepercayaan : Kejujuran dan kepercayaan antar anggota tim dalam melakukan pekerjaan bersama
- b. Kekompakan : Kemampuan anggota tim untuk bertukar pikiran guna mencapai tujuan bersama. .
- c. Mengungkapkan harapan yang positif : Saling memberikan motivasi agar karyawan bersemangat dalam mencapai tujuan tersebut
- d. Mau bekerjasama : Karyawan memiliki keinginan untuk bekerja sama dengan rekan kerja lainya sebagai bagian dari tim.
- e. Membangun semangat kelompok : Membangun semangat tim dilakukan dengan cara meningkatkan kesadaran dan kepedulian tim terhadap visi dan misi perusahaan, sehingga setiap individu dapat bekerja sama secara efektif.

3. Karakteristik Individu (X3)

Karakteristik individu dalam situasi kerja yang dibawa oleh setiap orang mencakup sikap, minat, dan juga kemampuan. Sikap, minat, dan kemampuan memiliki peran yang signifikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karakteristik individu dalam situasi kerja yaitu merupakan ciri – ciri seseorang dan karakter dari setiap individu yang menggambarkan kondisi yang membuat individu tersebut berbeda dari orang lain [21] . Karakteristik individu merujuk pada sifat-sifat unik yang membedakan seseorang dalam aspek motivasi dan inisiatif, ketangguhan, kemampuan menyelesaikan tugas, memecahkan masalah, dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang memengaruhi kinerja kerja. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda karena mereka memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Menurut penulis Indikator dari karakteristik individu adalah :

- a. Kemampuan : Kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan tugas di suatu pekerjaan
- b. Sikap : Attitude seseorang untuk menghadapi berbagai macam orang ataupun pekerjaan
- c. Pengalaman kerja : Riwayat dan pengalaman yang dimiliki seseorang
- d. Kemampuan beradaptasi : Kemampuan individu untuk mengadaptasi dan mengubah perilaku sesuai dengan situasi yang berbeda.
- e. Minat : Sikap seseorang yang dapat mempengaruhi kesesuaian mereka dengan pekerjaan.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan dapat diukur melalui perolehan yang dicapai, seperti kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan waktu penyelesaian pekerjaan, memungkinkan perusahaan untuk mengevaluasi keberhasilan dan membuat keputusan yang tepat untuk meningkatkan kinerja [16]. Indikator menurut penulis ialah :

- a. Kualitas ialah hasil pekerjaan yang memenuhi standar operasional yang ditetapkan oleh perusahaan, didapatkan melalui ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang berkualitas.
- b. Kuantitas ialah keahlian karyawan untuk mencapai dan melampaui target pekerjaan yang ditetapkan, serta

- kemampuan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam pekerjaan.
- Ketepatan waktu kerja ialah kesediaan untuk menjalankan pekerjaan lembur atau tambahan berdasarkan kebutuhan perusahaan, serta kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan.
 - Kemandirian : Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan komitmen kerja yang kuat dan tanggung jawab yang jelas terhadap kantor.
 - Efektivitas : Seberapa efektif karyawan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan | Februari | Maret | April | Mei | Juni | Juli | Agustus | September |
|----|--------------------------------|----------|-------|-------|-----|------|------|---------|-----------|
| 1. | Pengajuan Judul Penelitian | | | | | | | | |
| 2. | Survey Objek Penelitian | | | | | | | | |
| 3. | Penyusunan Proposal Penelitian | | | | | | | | |
| 4. | Seminar Proposal Penelitian | | | | | | | | |
| 5. | Pelaksanaan Penelitian | | | | | | | | |
| 6. | Penyusunan Hasil Penelitian | | | | | | | | |
| 7. | Ujian Akhir | | | | | | | | |
| 8. | Publikasi Jurnal | | | | | | | | |

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, sesuai dengan kriteria sampel, 95 kuesioner telah diberikan kepada responden. Yaitu seluruh pegawai PT. Bella Agung Citra Mandiri. Hasil uji karakteristik responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

| Kategori | Jumlah | Presentase (%) |
|----------------------|--------|----------------|
| Jenis Kelamin | | |
| Perempuan | 12 | 12.63 |
| Laki-laki | 83 | 87.37 |
| Umur | | |
| > 50 tahun | 15 | 15.79 |
| 41- 50 tahun | 37 | 38.95 |
| 31- 40 tahun | 32 | 33.68 |
| 20 – 30 tahun | 11 | 11.58 |
| Pendidikan | | |
| SMA | 86 | 90.53 |
| S1 | 7 | 7.37 |
| S2 | 2 | 2.10 |
| Jumlah | 95 | 100 |

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden atau pegawai PT. Bella Agung Citra Mandiri berjenis kelamin laki-laki sebanyak 83 orang atau 87.37%. Responden perempuan berjumlah 12 orang atau 12.63%. Kemudian, mayoritas responden berusia 41 hingga 50 tahun dengan jumlah sebanyak 37 orang atau 38.95%. Pada kategori pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir Sekolah Menengah keAtas (SMA) sebanyak 86 orang atau 90.53%.

Deskriptif Variabel

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari 95 responden melalui kuesioner, peneliti dapat menggambarkan tren persepsi mereka terhadap setiap pernyataan.

Tabel 1. Deskriptif Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja

| | Indikator | Mean |
|------|---|-------|
| X1.1 | Saya Memiliki Kondisi Lingkungan Kerja Yang Aman | 4,45 |
| X1.2 | Saya Memiliki Kondisi Lingkungan Kerja Yang Bersih | 4,31 |
| X1.3 | Perusahaan Saya Mempunyai Standart Untuk Prosedur Kerja | 4,37 |
| X1.4 | Perusahaan Memberikan Saya Asuransi Kesehatan | 4,31 |
| X1.5 | Saya Diberikan Alat-Alat Perlindungan Diri Untuk Bekerja | 4,22 |
| X1.6 | Perusahaan Saya Memiliki Ventilasi Yang Baik | 4,42 |
| X1.7 | Perusahaan Saya Mempunyai Pencahayaan Yang Baik | 4,38 |
| X1.8 | Perusahaan Saya Memiliki Kebijakan Terkait Cuti Sakit Untuk Karyawannya | 4,41 |
| X1.9 | Perusahaan Saya Memiliki Kebijakan Larangan Merokok Di Dalam Gedung Dan Area Kerja Untuk Menjaga Kualitas Udara | 4,51 |
| | Kesehatan dan Keselamatan Kerja | 39,37 |

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah "Perusahaan saya memiliki kebijakan larangan merokok di dalam gedung dan area kerja untuk menjaga kualitas udara" dengan nilai 4,51. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan ini sangat diapresiasi oleh karyawan, kemungkinan karena mendukung kesehatan dan kenyamanan di tempat kerja. Sebaliknya, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah "Saya diberikan alat-alat perlindungan diri untuk bekerja," yang mendapatkan nilai 4,22, menunjukkan bahwa ada ruang untuk perbaikan dalam penyediaan alat pelindung bagi karyawan.

Tabel 2. Deskriptif Variabel Kerjasama Tim

| | Indikator | Mean |
|------|---|-------|
| X2.1 | Setiap Bulan, Anggota Tim Selalu Mengadakan Pertemuan Secara Teratur Untuk Mengembangkan Idenya | 4,22 |
| X2.2 | Setiap Anggota Tim Di Perusahaan Saya Mencari Cara Untuk Memberikan Kontribusi Bagi Hasil Akhir | 4,20 |
| X2.3 | Dalam Perusahaan Saya, Anggota Tim Memberikan Motivasi Untuk Menjadi Bersemangat Bekerja | 4,34 |
| X2.4 | Saya Selalu Menerima Dorongan Dorongan Untuk Menjai Semangat Bekerja | 4,32 |
| X2.5 | Saya Senang Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja Lainnya Dalam Proyek Tim | 4,33 |
| X2.6 | Saya Merasa Senang Ketika Tim Mencapai Keberhasilan Bersama | 4,39 |
| X2.7 | Komunikasi Di Dalam Tim Saya Berjalan Dengan Baik | 4,38 |
| X2.8 | Saya Merasa Bahwa Semangat Kelompok Yang Tinggi Mendukung Pencapaian Tujuan Perusahaan | 4,37 |
| X2.9 | Saya Memiliki Hubungan Sesama Karyawan Yang Berlangsung Baik | 4,46 |
| | Kerjasama Tim | 39,00 |

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Kerjasama Tim, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah "Saya memiliki hubungan sesama karyawan yang berlangsung baik" dengan nilai 4,46. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan interpersonal di antara karyawan sangat positif, yang kemungkinan besar mendukung kelancaran kerja tim. Sebaliknya, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah "Setiap anggota tim di perusahaan saya mencari cara untuk memberikan kontribusi bagi hasil akhir" dengan nilai 4,20, yang menunjukkan bahwa masih ada potensi

peningkatan dalam kontribusi individu terhadap hasil tim.

Tabel 3. Deskriptif Variabel Karakteristik Individu

| | Indikator | Mean |
|------------------------|--|-------|
| X3.1 | Saya Mampu Memilih Tindakan Yang Tepat Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan | 4,32 |
| X3.2 | Saya Mampu Bertanggungjawab Dalam Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan | 4,38 |
| X3.3 | Saya Selalu Membantu Sesama Rekan Kerja Saat Mereka Memerlukan Bantuan | 4,37 |
| X3.4 | Saya Selalu Berhati-Hati Pada Saat Bekerja | 4,44 |
| X3.5 | Pengalaman Kerja Yang Saya Miliki Sangat Membantu Saya Dalam Bekerja | 4,42 |
| X3.6 | Saya Dapat Tetap Produktif Meskipun Ada Perubahan Mendadak Dalam Tugas Atau Proyek | 4,25 |
| X3.7 | Kemampuan Beradaptasi Saya Membantu Saya Mencapai Tujuan Pekerjaan Saya | 4,34 |
| X3.8 | Saya Merasa Pekerjaan Saya Memberikan Tantangan Yang Menarik | 4,35 |
| X3.9 | Saya Bersedia Lembur Jika Perusahaan Membutuhkan | 4,33 |
| Karakteristik Individu | | 39,19 |

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Karakteristik Individu, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah "Saya selalu berhati-hati pada saat bekerja" dengan nilai 4,44. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sangat memperhatikan kehati-hatian dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah "Saya dapat tetap produktif meskipun ada perubahan mendadak dalam tugas atau proyek" dengan nilai 4,25, yang menunjukkan bahwa karyawan mungkin menghadapi tantangan ketika harus beradaptasi dengan perubahan mendadak.

Tabel 4. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

| | Indikator | Mean |
|------------------|--|-------|
| Y1.1 | Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik Sesuai Dengan Kemampuan Yang Saya Miliki | 4,36 |
| Y1.2 | Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Lebih Baik Dari Standart Perusahaan | 4,24 |
| Y1.3 | Saya Bisa Bekerja Dengan Teliti | 4,25 |
| Y1.4 | Saya Bisa Bekerja Dengan Cepat | 4,31 |
| Y1.5 | Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Jumlah Standart Perusahaan | 4,32 |
| Y1.6 | Pekerjaan Yang Saya Hasilkan Sesuai Dengan Target Yang Ditetapkan Perusahaan | 4,26 |
| Y1.7 | Saya Masuk Kerja Dan Pulang Kerja Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan Perusahaan | 4,21 |
| Y1.8 | Saya Mampu Menyelesaikan Tugas Saya Tanpa Bantuan Rekan Kerja | 4,02 |
| Y1.9 | Saya Merasa Percaya Diri Dalam Menangani Tanggung Jawab Yang Di Berikan Kepada Saya | 4,26 |
| Y1.10 | Saya Dapat Mengatur Dan Memprioritaskan Tugas Dengan Baik Untuk Memastikan Bahwaa Deadline Terpenuhi | 4,32 |
| Y1.11 | Saya Menyelesaikan Tugas Saya Tepat Waktu Dan Sesuai Dengan Standart Kualitas Yang Diharapkan | 4,34 |
| Kinerja Karyawan | | 46,88 |

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah "Saya berusaha maksimal mengerjakan tugas yang diberikan atasan" dengan nilai 4,34. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi tinggi untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Sebaliknya, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah "Saya mampu menyelesaikan tugas saya tanpa bantuan rekan kerja" dengan nilai 4,02, yang menunjukkan bahwa beberapa karyawan mungkin memerlukan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas SPSS 25, data diolah penulis 2024

| Variabel | Item | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---|-------|----------|---------|------------|
| Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1) | X1.1 | 0,745 | 0.2017 | Valid |
| | X1.2 | 0,796 | 0.2017 | Valid |
| | X1.3 | 0,741 | 0.2017 | Valid |
| | X1.4 | 0,707 | 0.2017 | Valid |
| | X1.5 | 0,693 | 0.2017 | Valid |
| | X1.6 | 0,734 | 0.2017 | Valid |
| | X1.7 | 0,694 | 0.2017 | Valid |
| | X1.8 | 0,58 | 0.2017 | Valid |
| | X1.9 | 0,405 | 0.2017 | Valid |
| Kerjasama tim (X2) | X2.1 | 0,612 | 0.2017 | Valid |
| | X2.2 | 0,57 | 0.2017 | Valid |
| | X2.3 | 0,774 | 0.2017 | Valid |
| | X2.4 | 0,706 | 0.2017 | Valid |
| | X2.5 | 0,735 | 0.2017 | Valid |
| | X2.6 | 0,565 | 0.2017 | Valid |
| | X2.7 | 0,51 | 0.2017 | Valid |
| | X2.8 | 0,558 | 0.2017 | Valid |
| | X2.9 | 0,463 | 0.2017 | Valid |
| Karakteristik Individu (X3) | X3.1 | 0,58 | 0.2017 | Valid |
| | X3.2 | 0,634 | 0.2017 | Valid |
| | X3.3 | 0,427 | 0.2017 | Valid |
| | X3.4 | 0,626 | 0.2017 | Valid |
| | X3.5 | 0,512 | 0.2017 | Valid |
| | X3.6 | 0,671 | 0.2017 | Valid |
| | X3.7 | 0,63 | 0.2017 | Valid |
| | X3.8 | 0,57 | 0.2017 | Valid |
| | X3.9 | 0,564 | 0.2017 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y1) | Y1.1 | 0,42 | 0.2017 | Valid |
| | Y1.2 | 0,709 | 0.2017 | Valid |
| | Y1.3 | 0,647 | 0.2017 | Valid |
| | Y1.4 | 0,605 | 0.2017 | Valid |
| | Y1.5 | 0,69 | 0.2017 | Valid |
| | Y1.6 | 0,626 | 0.2017 | Valid |
| | Y1.7 | 0,523 | 0.2017 | Valid |
| | Y1.8 | 0,47 | 0.2017 | Valid |
| | Y1.9 | 0,682 | 0.2017 | Valid |
| | Y1.10 | 0,657 | 0.2017 | Valid |
| | Y1.11 | 0,674 | 0.2017 | Valid |

Dari hasil uji validitas, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2017 dengan derajat kebebasan 93 pada tingkat signifikansi 0,05. Karena semua item memiliki nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel tersebut, maka dapat

disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan data yang diperoleh dapat diandalkan.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas SPSS 25, data diolah penulis 2024

| Variabel | N | Nilai <i>Cronbach Alpha</i> | Nilai | Keterangan |
|--------------------------------------|----|-----------------------------|-------|------------|
| Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) | 9 | 0,852 | 0,6 | Reliabel |
| Kerjasama Tim | 9 | 0,800 | 0,6 | Reliabel |
| Karakteristik Individu | 9 | 0,751 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 11 | 0,809 | 0,6 | Reliabel |

Berdasarkan perhitungan, sebuah instrumen dianggap memiliki reliabilitas jika nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Dari hasil tabel yang telah disajikan, koefisien reliabilitas untuk variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) mencapai 0,852, Kerjasama Tim sebesar 0,800, Karakteristik Individu 0,751, dan Kinerja Karyawan 0,809. Oleh karena itu, data yang diuji dapat dianggap reliabel karena semua nilai Cronbach's alpha lebih dari 0,60(>0,60)

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas SPSS 25, data diolah penulis 2024

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|-----------------------|--------------------------------|
| | | <i>Unstandardized Residual</i> |
| <i>N</i> | | 95 |
| <i>Normal Parameters^{a,b}</i> | <i>Mean</i> | 0,0000000 |
| | <i>Std. Deviation</i> | 2,35313099 |
| <i>Most Extreme Differences</i> | <i>Absolute</i> | 0,076 |
| | <i>Positive</i> | 0,068 |
| | <i>Negative</i> | -0,076 |
| <i>Test Statistic</i> | | 0,076 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i> | | ,200 ^d |
| <i>a. Test distribution is Normal.</i> | | |
| <i>b. Calculated from data.</i> | | |
| <i>c. Lilliefors Significance Correction.</i> | | |

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual memiliki distribusi yang normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

| <i>Model Summary^b</i> | | | | | | |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|--|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson | |
| 1 | ,725 ^a | 0,525 | 0,509 | 2,39160 | 1,714 | |

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Kerjasama Tim

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel di atas menjelaskan VIF yang diperoleh dari nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1,714 dengan nilai $du = 1,7316$ dan $dl = 1,6015$, $k = 3$ dan $n = 95$. Dengan melihat tabel DW, Durbin-Watson berada di antara dl dan du ($1,6015 < 1,714 < 1,7316$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi autokorelasi

Uji Heteroskedistitas

| <i>Coefficients^a</i> | | | | | | |
|---------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|------------|----------------------------------|-------|-------|
| Model | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 | (Constant) | 0,289 | 2,112 | | 0,137 | 0,892 |
| | Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) | 0,042 | 0,048 | 0,114 | 0,874 | 0,384 |
| | Kerjasama Tim | 0,005 | 0,057 | 0,013 | 0,092 | 0,927 |
| | Karakteristik Individu | 0,090 | 0,061 | 0,187 | 1,482 | 0,142 |

a. Dependent Variable: abs_res

Dari hasil uji heteroskedastisitas di atas, nilai signifikansi untuk variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah 0,384, Kerjasama Tim 0,927, dan Karakteristik Individu 0,142. Karena semua nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga variabel independen tidak mempengaruhi penyebaran residual secara signifikan.

Uji Multikolinearitas

| <i>Coefficients^a</i> | | | | | | | |
|---------------------------------|--------------------------------------|------------------------------------|------------|----------------------------------|-------|--------------------------------|---------------|
| Model | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | | <i>Collinearity Statistics</i> | |
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance VIF |
| 1 | (Constant) | 5,113 | 4,219 | | 1,212 | 0,229 | |
| | Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) | 0,094 | 0,095 | 0,090 | 0,993 | 0,323 | 0,634 1,577 |
| | Kerjasama Tim | 0,303 | 0,111 | 0,268 | 2,733 | 0,008 | 0,543 1,840 |
| | Karakteristik Individu | 0,670 | 0,119 | 0,487 | 5,605 | 0,000 | 0,690 1,449 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel Kesehatan dan Keselamatan

Kerja (K3) adalah 1,577, Kerjasama Tim sebesar 1,840, dan Karakteristik Individu sebesar 1,449. Semua nilai VIF berada di bawah 10, dan nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,1, yaitu K3 sebesar 0,634, Kerjasama Tim sebesar 0,543, dan Karakteristik Individu sebesar 0,690. Oleh karena itu, tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi ini, yang berarti bahwa hubungan antarvariabel independen tidak terlalu tinggi dan model regresi ini bebas dari masalah multikolinearitas

Uji Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | 0,541 | 0,361 | | 1,500 |
| | Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) | 0,097 | 0,045 | 0,177 | 2,172 |
| | Kerjasama Tim | 0,249 | 0,085 | 0,267 | 2,922 |
| | Karakteristik Individu | 0,512 | 0,096 | 0,455 | 5,341 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan persamaan regresi:

$$Y = 0,541 + 0,097 X_1 + 0,249 X_2 + 0,512 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. *Konstanta (a)*

Dengan nilai positif 0,541, hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Karakteristik Individu (X3) bernilai 0, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai sebesar 0,541.

b. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja (b1)*

Nilai koefisien sebesar 0,097 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja akan memperbaiki performa karyawan sebesar 0,097, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai signifikansi 0,032 (<0,05) menunjukkan bahwa pengaruh variabel ini signifikan.

c. *Kerjasama Tim (b2)*

Nilai koefisien sebesar 0,249 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel Kerjasama Tim akan memperbaiki performa karyawan sebesar 0,249, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai signifikansi 0,004 (<0,05) menunjukkan bahwa pengaruh variabel ini signifikan.

d. *Karakteristik Individu (b3)*

Nilai koefisien sebesar 0,512 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel Karakteristik Individu akan memperbaiki performa karyawan sebesar 0,512, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai signifikansi 0,000 (<0,05) menunjukkan bahwa pengaruh variabel ini sangat signifikan.

Uji T

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|--------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | 0,541 | 0,361 | | 1,500 |
| | Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) | 0,097 | 0,045 | 0,177 | 2,172 |
| | Kerjasama Tim | 0,249 | 0,085 | 0,267 | 2,922 |
| | Karakteristik Individu | 0,512 | 0,096 | 0,455 | 5,341 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *t*, didapatkan nilai *t* tabel sebesar 1,987 dengan tingkat signifikansi 0,05 (df = n - k - 1)

$$= 95 - 3 - 1 = 91).$$

- Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)
Nilai *t* hitung sebesar 2,172 dengan nilai signifikansi 0,032 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan.
- Kerjasama Tim (X2)
Nilai *t* hitung sebesar 2,922 dengan nilai signifikansi 0,004 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan.
- Karakteristik Individu (X3)
Nilai *t* hitung sebesar 5,341 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan.

Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| Model | | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
| 1 | Regression | 5,013 | 3 | 1,671 | 37,615 | ,000 ^b |
| | Residual | 4,043 | 91 | 0,044 | | |
| | Total | 9,056 | 94 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Kerjasama Tim | | | | | | |

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 37,615, sedangkan F tabel untuk $df_1 = 3$ dan $df_2 = 91$ pada tingkat signifikansi 0,05 adalah sekitar 2,70. Karena F hitung ($37,615 > F$ tabel (2,70) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Karakteristik Individu (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari pengujian hipotesis, terbukti bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan di PT. Bella Agung Citra Mandiri. Bukti ini didasarkan pada penelitian empiris yang mengindikasikan bahwa indikator kesehatan dan keselamatan kerja yang paling menonjol dapat diidentifikasi melalui analisis deskriptif, adalah pemeliharaan kesehatan kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting, terutama dalam menghadapi tuntutan kerja yang besar, yang dapat memengaruhi respon emosional dan menurunkan produktivitas. Pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja diperlukan untuk menangani dampak negatif dari target kerja yang tinggi. Meskipun kebijakan larangan merokok bertujuan menjaga kualitas udara, dalam beberapa kasus, karyawan mungkin merasa terbebani karena adanya larangan merokok didalam gedung, sehingga sulit untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam waktu yang ditentukan. Karyawan yang tidak mampu menyelesaikan target kerja yang telah ditetapkan cenderung mengalami penurunan kesejahteraan kesehatan kerja. Karyawan yang mengalami gangguan kesehatan kerja ini akan menghadapi kesulitan dalam fokus dan efisiensi penyelesaian tugas. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat menetapkan serta mengelola target dengan bijaksana untuk mendukung kesehatan dan keselamatan kerja, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian [11] [12], yang menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari pengujian hipotesis, terbukti bahwa kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bella Agung Citra Mandiri. Bukti ini didasarkan pada penelitian empiris yang mengindikasikan bahwa indikator kerjasama tim yang paling menonjol dapat diidentifikasi melalui analisis deskriptif, adalah kepercayaan dalam tim.

Hal ini menunjukan bahwa kepercayaan antar anggota tim merupakan fondasi utama dalam membangun kerjasama tim yang efektif. Ketika ada rasa saling percaya di antara anggota tim, setiap individu merasa yakin bahwa

rekan-rekannya akan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga mereka lebih terbuka dalam berbagi informasi, saling mendukung, dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Kepercayaan ini menjadi kunci penting, terutama ketika tim menghadapi tuntutan kerja yang besar atau situasi tekanan tinggi. Tanpa kepercayaan, setiap anggota tim mungkin merasa ragu terhadap kontribusi rekan-rekannya, yang pada akhirnya dapat memicu ketegangan emosional. Ketegangan ini tidak hanya memengaruhi hubungan interpersonal, tetapi juga dapat menurunkan produktivitas secara signifikan, karena anggota tim akan lebih fokus pada kekhawatiran pribadi dibandingkan dengan menyelesaikan tugas. Dalam lingkungan kerja yang menuntut, seperti ketika target kerja yang tinggi harus dicapai dalam waktu yang terbatas, kepercayaan memberikan landasan yang kuat untuk kolaborasi. Dengan adanya kepercayaan, anggota tim dapat mendistribusikan pekerjaan secara lebih efisien, memberikan umpan balik secara jujur, dan bekerja secara sinergis untuk mengatasi tantangan. Tanpa kepercayaan, upaya tersebut akan terhambat oleh kekhawatiran dan ketidakpastian, yang pada akhirnya akan menurunkan kualitas kerjasama tim. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian [14] [15], [5] dan [16] yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari pengujian hipotesis, terbukti bahwa karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bella Agung Citra Mandiri. Bukti ini didasarkan pada penelitian empiris yang mengindikasikan bahwa indikator karakteristik individu yang paling menonjol dapat diidentifikasi melalui analisis deskriptif, adalah sikap para karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa sikap individu sangat penting dalam mendukung karakteristik individu karyawan, terutama ketika menghadapi tuntutan kerja yang besar. Sikap yang berhati-hati dan penuh tanggung jawab menjadi elemen penting dalam memastikan karyawan dapat menghadapi tekanan pekerjaan tanpa menurunkan produktivitas. Ketika karyawan memiliki sikap yang hati-hati, mereka cenderung lebih waspada dalam setiap langkah kerja yang mereka lakukan, memastikan bahwa tugas diselesaikan dengan akurasi dan kualitas tinggi. Sikap berhati-hati ini sangat diperlukan, terutama ketika target kerja yang ditetapkan cukup tinggi. Dengan sikap tersebut, karyawan lebih mampu menghadapi tekanan dan tuntutan, menghindari kesalahan yang dapat merugikan, serta bekerja dengan lebih terorganisir. Dalam situasi seperti ini, mereka tidak hanya berusaha mencapai target yang ditentukan, tetapi juga menjaga kualitas pekerjaan yang dihasilkan, sehingga dampak negatif dari tekanan kerja dapat diminimalkan. Dengan demikian, sikap berhati-hati dalam bekerja mencerminkan karakteristik individu yang kuat dan profesional. Sikap ini tidak hanya membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan tepat, tetapi juga berperan penting dalam membangun lingkungan kerja yang lebih baik, di mana setiap anggota tim dapat bekerja dengan tenang dan fokus, tanpa terpengaruh oleh tekanan yang ada. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian [8], [6], [18], [12] yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan

Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja, kerjasama tim, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja, kerjasama tim, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, yang berarti kinerja karyawan PT. Bella Agung Citra Mandiri dapat dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain kesehatan dan keselamatan kerja, kerjasama tim, dan karakteristik individu.

Kinerja karyawan PT. Bella Agung Citra Mandiri mengacu pada teori [1] ialah antara lain kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu dapat tercermin dalam tiga variabel yang diteliti, pada kesehatan dan keselamatan kerja beberapa indikator yang mampu mempengaruhi kinerja yaitu indikator lingkungan kerja, karyawan merasa aman dan nyaman untuk pada saat bekerja akan menghasilkan kuantitas dan kualitas hasil kerja yang baik. Pada kerjasama tim kekompakan dalam bekerja secara maksimal akan meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan. Dan pada variabel karakteristik individu, kemampuan seseorang untuk memutuskan antara bekerja secara individu atau bekerja secara berkelompok, ini berhubungan dengan ketepatan waktu untuk menghasilkan pekerjaan yang baik. Sehingga dapat disimpulkan gabungan ketiga variabel kesehatan dan keselamatan kerja, kerjasama tim, dan karakteristik individu mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bella Agung Citra Mandiri.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa 1) Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Kesehatan dan keselamatan kerja (K3), Kerjasama tim, dan Karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesehatan dan keselamatan kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, dan bisa meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, kerjasama tim yang kompak dan karakteristik individu yang positif, seperti kemampuan beradaptasi, juga berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan terus memperkuat program kesehatan dan keselamatan kerja, mendukung kolaborasi antar tim, serta mengembangkan karakteristik individu karyawan melalui pelatihan dan pengembangan diri. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di sektor yang berbeda.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada seluruh pihak khususnya kepada PT. Bella Agung Citra Mandiri yang telah memberikan izin dalam bentuk data dan tulisan sehingga artikel ini dapat terselesaikan. Terimakasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial. Selain itu, penulis juga mengucapkan terimakasih pada prodi Manajemen yang memfasilitasi dan membantu kelancaran hingga di titik ini. Akhir kata, semoga artikel ini bermanfaat bagi para pembaca

REFENSI

- [1] Nabila and Mistar, "Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima," *Ekon. Keuangan, Investasi dan Syariah*, vol. 2, no. 1, pp. 97–105, 2020, [Online]. Available: <http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/ekuitas/article/view/284>
- [2] N. L. A. A. W. Wulandari, N. K. Sumadi, and N. N. A. A. V. Swara, "Pengaruh Self Esteem, Empowerment, dan Team Work Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar," vol. 2, no. 1, pp. 89–99, 2020.
- [3] Rifdah Adilah and V. Firdaus, "Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja Pada Rs Dkt Sidoarjo Selama Pandemi Covid-19," *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, pp. 12–20, 2022, doi: 10.55606/jimak.v2i1.617.
- [4] D. M. O. Pramesti, V. Firdaus, and D. Andriani, "Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bongkar Muat," vol. 10, no. 2023, pp. 496–508, 2024.
- [5] H. Tannady *et al.*, "Analysis Of The Role Of Team Work And Team Communication On Employee Performance Of Futures Trading Brokerage Companies Analisis Peran Team Work Dan Team Communication Terhadap Performa Karyawan Perusahaan Pialang Perdagangan Berjangka," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 3, no. 5, pp. 2975–2986, 2022, [Online]. Available: <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- [6] M. S. Rahayu and R. Rushadiyati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini," *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 11, no. 2, pp. 136–145, 2021, doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.
- [7] F. Rahman, E. Rahmawati, and S. Utomo, "Pengaruh Karakteristik Individu,Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak," *J. Bisnis dan Pembang.*, vol. 9, no. 1, pp. 69–82, 2020, [Online]. Available: <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/index>
- [8] E. Sukmawati, S. L. Ratnasari, and Z. Zulkifli, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Dimens.*, vol. 9, no. 3, pp. 461–479, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i3.2722.
- [9] M. A. Sodik and Sumartik, "Pengaruh Karakteristik Individu, Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Indones. J. Innov. Stud.*, vol. 16, pp. 1–14, 2022.
- [10] T. H. Umniyyah, K. A. Kusuma, V. Firdaus, and D. Andriani, "Employee Performance At CV Ayo Berjaya Berkarya Hubungan Antara Kerjasama Tim , Komunikasi , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja," vol. 4, no. 6, pp. 8865–8877, 2023.
- [11] W. Nofita Sari, "PENGARUH KERJASAMA TIM, LINGKUNGAN KERJA, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Klinik Pratama Rawat Inap PRISDHY)," *J. Ilm. Manajemen, Ekon. dan Bisnis*, vol. 1, pp. 129–139, 2022, [Online]. Available: <http://ejurnal.provisi.ac.id/index.php/JIMEB>
- [12] P. A. S. Putra, N. N. Suryani, and I. N. Mustika, "Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan, Konflik Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwima Palardika Gianyar Bali," *J. Emas*, vol. 3, no. 12, pp. 31–42, 2022.
- [13] V. Kenanga, N. A. N. Wangi, E. Bahiroh, and A. L. I. Imron, "Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja ,," *J. Manaj. Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 40–50, 2020.
- [14] N. T. Sanad and M. Anwar, "PERAN DUKUNGAN SUPERVISI MEMODERASI PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN TEAM WORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. E-T-A INDONESIA," vol. 07, no. 02, pp. 1–19, 2023.
- [15] A. Arifin, "Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan," *KinerjaJurnal Ekon. dan Manaj.*, vol. 17, no. 2, pp. 186–193, 2020.
- [16] I. K. M. Lubis, Rukmini, Z. Sembiring, and M. R. Wibowo, "Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Deli," *El-Mal J. Kaji. Ekon. Bisnis Islam*, vol. 5, no. 3, pp. 1614–1626, 2024, doi: 10.47467/elmal.v5i3.780.
- [17] R. Abdillah and E. P. Sari, "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan," *J. Publ. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 170–183, 2023.
- [18] O. Arifudin and F. D. Rusmana, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Syariah Kabupaten Subang," *Islam. Bank. J. Pemikir. dan Pengemb. Perbank. Syariah*, vol. 6, no. 1, pp. 35–46, 2020, doi: 10.36908/isbank.v6i1.134.
- [19] M. Kristin Lumanauw, "Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya," *J. Ris. Inspirasi Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 6, no. 1, 2022.
- [20] S. Ernawaty and A. B. Primanto, "Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. gojek jakarta," *e-Jurnal Ris. Manaj.*, vol. 9, no. 16, pp. 56–57, 2020, [Online]. Available: www.fe.unisma.ac.id

- [21] N. L. P. P. Ratnasari, T. I. S. Harwathy, and I. W. Mendra, “Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung,” vol. 1, no. 2, pp. 68–79, 2020.
- [22] V. R. Letsoin and S. L. Ratnasari, “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Dimens.*, vol. 9, no. 1, pp. 17–34, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i1.2316.
- [23] M. Roza, M. Agussalim, and N. Begawati, “PENGARUH STRES KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERMATA HIJAU PASAMAN BARAT,” *Matua J. (Pengembangan Ilmu Manaj. dan Bisnis)*, vol. 3, no. 1, pp. 151–166, 2021, [Online]. Available: <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2280658>
- [24] S. N. Madina and D. W. Irawanto, “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Apie Indo Karunia) Siti,” *Jur. Manaj. Fak. Ekon. dan Bisnis Univ. Brawijaya Abstr.*, pp. 1–22, 2000.
- [25] A. Raihan and A. Mukminin, “Pengaruh Beban Kerja Dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Dompur,” *Shar. J. Islam. Econ. Manag. Bus.*, vol. 2, no. 2, pp. 115–122, 2023, doi: 10.31004/sharing.v2i2.17799.
- [26] M. J. Firdaus, “PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR , KERJASAMA TIM , Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya Di era persaingan bisnis yang semakin kompetitif , perusahaan dituntut untuk ada . Suatu perusahaan harus mampu bersaing den,” *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, 2022.
- [27] L. Lestari and Mulyadin, “Pengaruh karakteristik individu, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima,” *J. Manaj. dan bisnis Ekon.*, vol. 1, no. 4, pp. 114–141, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i4.709%0APengaru>
- [28] S. Damayanti and Sumartik, “Dampak Lingkungan , Stres , dan Komunikasiterhadap,” *J. Pemberdaya. Ekon. dan Masy.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–19, 2024.
- [29] K. D. Cahyani, R. Abadiyah, and Sumartik, “Entrepreneurship Leadership , Entrepreneurship Culture , Entrepreneurship Orientation Terhadap Kinerja Karyawan Jambura Journal of Educational Management,” *Jambura J. Educ. Manag.*, vol. 5, no. 1, 2024.
- [30] N. K. Putri, D. Andriani, and R. Abadiyah, “Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Hijab Sidoarjo,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 5, no. 2, pp. 3600–3615, 2024.