



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 13423-13435

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Karakteristik Individu
serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Bagian Operator Produksi di PT Sampharindo Perdana Semarang)

Anggun Dwi Rahayu^{1✉}, Rr. Hawik Ervina Indiworo², Ira Setiawati³

Universitas PGRI Semarang

Email: anggun081100@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan adanya penurunan kinerja karyawan di PT Sampharindo Perdana Semarang yang disebabkan oleh beberapa faktor yang berdampak pada target perusahaan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Karakteristik Individu, Serta Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan di PT Sampharindo Perdana Semarang. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh, dengan jumlah responden 320 orang. Teknik pengumpulan data dilaksanakan dengan penyebaran kuesioner melalui google form kepada responden yang diolah menggunakan *SPSS23*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki t hitung $-2,167 < 1,967$, nilai koefisien regresi $-0,025$ dengan signifikansi $0,031 < 0,05$. Variabel Karakteristik Individu memiliki t hitung $10,698 > 1,967$, nilai koefisien regresi $0,152$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan Pengembangan Karir memiliki nilai t hitung $3,774 > 1,967$, nilai koefisien regresi $0,077$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Karakteristik Individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Karakteristik Individu, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan*

Abstract

This research was motivated by a decline in employee performance at PT Sampharindo Perdana Semarang which was caused by several factors that had an impact on the company's targets. Therefore, researchers are interested in conducting research on the influence of Occupational Safety and Health (K3), Individual Characteristics, and Career Development on employee performance at PT Sampharindo Perdana Semarang. In this research, the sampling method used saturated sampling, with a total of 320 respondents. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires via Google Form to respondents which were processed using SPSS 23. The results of this research show that the Occupational Safety and Health (K3) variable has a t count of $-2.167 < 1.967$, a regression coefficient value of -0.025 with a significance of $0.031 < 0.05$. The Individual Characteristics variable has a t value of $10.698 > 1.967$, a regression coefficient value of 0.152 with a significance of $0.000 < 0.05$ and Career Development has a t value of $3.774 > 1.967$, a regression coefficient value of 0.077 with a significance of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that Occupational Safety and Health (K3) has a negative and significant influence on employee performance, Individual Characteristics have a positive and significant influence on employee performance, and Career Development has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: *Occupational Safety and Health (K3), Individual Characteristics, Career Development, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal penting untuk mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi. Untuk berjalannya kegiatan operasional di suatu organisasi maka sangat dibutuhkannya kinerja karyawan yang baik. Menurut Wandu (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah keberhasilan sekelompok dalam berorganisasi dengan tanggung jawab masing-masing dalam menjalankan tugasnya dalam periode tertentu. Kinerja karyawan itu sendiri merupakan prestasi kerja karyawan sebagai hasil nyata sesuai perannya dalam bekerja dalam waktu tertentu.

Menurut Saftri (2019) kinerja didasarkan oleh indikator kuantitas, kualitas, konsistensi dan sikap untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena berkembang atau tidaknya suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja yang merupakan aset terpenting bagi organisasi. Guna untuk menciptakan kinerja yang profesional perusahaan diharapkan harus bisa menjamin Keselamatan dan Kesehatan kerja para pegawai.

Menurut Ajeng Ayu Lestari Mubarak et al (2022) keselamatan dan kesehatan kerja didefinisikan sebagai ketika karyawan selamat dan tidak mengalami kecelakaan saat

melakukan tugas atau pekerjaan mereka yang bertujuan meningkatkan kesehatan pekerja dan memperbaiki kinerja karyawan tersebut.

(K3) atau yang disebut dengan Keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan upaya untuk menciptakan keamaan kondisi kerja agar terhindar dari segala gangguan fisik maupun non fisik melalui pengarahan, pelatihan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas karyawan . Adapun perilaku untuk menciptakan kerja selamat juga dapat ditentukan oleh karakteristik individu seorang masing-masing.

Menurut Hariyanti (2021) menyatakan bahwa karakter yang menunjukkan bagaimana seseorang berbeda dalam hal motivasi,minat,inisiatif,sikap, kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan disebut dengan karakteristik individu. Seseorang pasti akan menciptakan karakter yang baik terhadap organisasi apabila karyawan mendapatkan timbal balik yang setara. Misalnya, adanya pengembangan karir yang jelas yang akan didapatkan oleh karyawan apabila dapat memenuhi target perusahaan.

Menurut Sunarsi et al (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah upaya yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan karirnya dan menyesuikannya dengan kesempatan karir Yang tersedia dalam perusahaan. Pengembangan karir adalah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kapasitas sehingga dapat mecapai posisi yang lebih tinggi dan merencanakan karir mereka dimasa depan (Anandita et al., 2021).

Objek penelitian ini adalah kinerja karyawan bagian produksi di PT Sampharindo Perdana Semarang. Alasan memilih objek tersebut dikarenakan adanya penurunan yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti masih adanya kecelakaan yang berhubungan dengan kerja yang melenceng dari target perusahaan yang seharusnya zero accident pada setiap tahunnya, karakteristik individu seseorang yang berbeda serta sulitnya pengembangan karir terhadap kinerja karyawan karena tingkat pendidikan karyawan. oleh sebab itu peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3), karakteristik individu serta pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Sampharindo perdana Semarang bagian produksi.

Hubungan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Teori yang mendukung pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) adalah teori domino yang dikemukakan oleh HW. Heinrich tahun 1931. Ada 5 faktor yang mempegaruhi

kecelakaan kerja yang meliputi tindakan tidak aman, kelalaian manusia serta kondisi lingkungan kerja tertuang dalam teori tersebut (Gusti Septian, 2021). Menurut penelitian Rantung et al (2021) keselamatan kerja merupakan suatu keadaan dalam lingkungan yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan kinerja karyawannya. Didukung oleh peneliti Putu et al (2022) dan Siti Aisyah (2019) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aviana et al (2021) yang sependapat dengan Nur Ana (2022) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, keselamatan kerja harus tetap dilaksanakan guna tercapainya perlindungan kerja. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya maka dapat dikembangkan hipotesis berikut :

H1: Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan pengaruh karakteristik individu (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Teori yang mendukung pekarakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu teori terencana lanjutan dari reasoned action theory (TRA) dikembangkan oleh Icek Ajzen pada tahun 1991. Menurut teori terencana atau theory of planned behaviour (TPB) intensi terbentuk melalui tiga elemen yaitu sikap, control perilaku dan norma subjektif. TPB ini dianggap yang cukup kuat dalam memprediksi atau menjelaskan karakter seseorang ini (Ajzen, 1991). Karakteristik individu adalah sifat yang dimiliki oleh seseorang yang berinteraksi satu sama lain yang memberikan energi, bakat, kreativitas dan upaya mereka untuk menjaga organisasi tetap berkembang (Suban et al., 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Putu et al (2022) dan Gusti Ayu (2020) mendukung bahwa karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi berbeda dengan riset yang dilakukan oleh Sari et al (2019) dan Mugi et al (2021) yang menyatakan karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya maka dapat dikembangkan hipotesis berikut :

H2: Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan pengaruh pengembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Teori hierarki kebutuhan yang dikembangkan oleh Abraham Maslow pada tahun 1943 merupakan gagasan yang menjelaskan bagaimana pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan. Teori ini memuat tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap individu seperti kebutuhan penghargaan, rasa aman, kebutuhan sosial, dan

fisiologis.kebutuhan penghargaan yang dimaksud adalah kenaikan pangkat oleh setiap karyawan. sehingga apabila kebutuhan tersebut teraktualisasi dapat dipastian kinerja karyawan akan semakin meningkat (Maslow, 1943).

Pengembangan karier adalah upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya secara konsisten untuk mendapatkan apresiasi atas kenaikan jabatan yang ditawarkan oleh perusahaan mereka (Putri & Frianto, 2019). Muna et al (2022) dan Siti Aisah (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Frianto (2019) dan Khililah et al (2022) mengungkap bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya maka dapat dikembangkannya hipotesis berikut:

H1: Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berarti penelitian yang menggunakan angka. dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan produksi PT Sampharindo Perdana Semarang yang berjumlah 320 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampling jenuh, dimana penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada Karyawan yang datanya diolah menggunakan menggunakan SPSS 23. Teknik Analisis data yang digunakan dengan analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas. Untuk uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear berganda, uji parsial, uji F dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil harus jelas dan ringkas. Hasilnya harus meringkas temuan (ilmiah) daripada memberikan data secara rinci. Harap soroti perbedaan antara hasil atau temuan Anda dan publikasi sebelumnya oleh peneliti lain. Diskusi harus mengeksplorasi pentingnya hasil penelitian, bukan mengulanginya. Bagian Hasil dan Diskusi gabungan sering kali cocok. Hindari kutipan dan diskusi ekstensif tentang literatur yang diterbitkan.

Hasil Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Validitas diukur untuk mengetahui tingkat kevaliditas suatu instrumen, jika instrumen valid mempunyai validitas tinggi, sedangkan yang tidak valid mempunyai validitas rendah. Kriteria penelitiannya membandingkan nilai r hitung dengan r statistik.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item soal	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)	X1.1	0,109	0,542	Valid
	X1.2	0,109	0,649	Valid
	X1.3	0,109	0,588	Valid
	X1.4	0,109	0,638	Valid
	X1.5	0,109	0,645	Valid
	X1.6	0,109	0,588	Valid
	X1.7	0,109	0,584	Valid
	X1.8	0,109	0,543	Valid
	X1.9	0,109	0,587	Valid
	X1.10	0,109	0,598	Valid
	X1.11	0,109	0,643	Valid
	X1.12	0,109	0,380	Valid
Karakteristik individu (X2)	X2.1	0,109	0,585	Valid
	X2.2	0,109	0,596	Valid
	X2.3	0,109	0,649	Valid
	X2.4	0,109	0,589	Valid
	X2.5	0,109	0,685	Valid
	X2.6	0,109	0,646	Valid
	X2.7	0,109	0,675	Valid
	X2.8	0,109	0,644	Valid
Pengembangan karir (X3)	X3.1	0,109	0,703	Valid
	X3.2	0,109	0,729	Valid
	X3.3	0,109	0,727	Valid
	X3.4	0,109	0,721	Valid
	X3.5	0,109	0,723	Valid
	X3.6	0,109	0,674	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,109	0,480	Valid

Y2	0,109	0,597	Valid
Y3	0,109	0,656	Valid
Y4	0,109	0,623	Valid
Y5	0,109	0,618	Valid
Y6	0,109	0,652	Valid
Y7	0,109	0,496	Valid
Y8	0,109	0,397	Valid

Dari hasil diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa semua r hitung > r tabel sehingga data tersebut valid dan bisa dijadikan alat ukur

Uji Reabilitas

Adalah uji yang digunakan untuk mengetahui tingkat jangkauan hasil analisa dengan aktivitas beragam. Uji reliabilitas dapat diukur dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Crombach 's alpha > 0,60

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	Standar reliabilitas	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)(X1)	0,819	0,60	Reliabel
Karakteristik individu (X2)	0,785	0,60	Reliabel
Pengembangan karir (X3)	0,805	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,697	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah oleh penulis, 2024

Dari hasil oleh data mengunakan SPSS 23 menunjukkan bahwa semua variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (X1), karakteristik individu(X2), serta pengembangan karir(X3) dinyatakan reliabel arena semuanya memiliki nilai crmbach's alpha > 0,60.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Y dengan variabel X yang berjumlah lebih dari satu maka diperlukan analisis regresi linier berganda. Tabel hasil uji linier berganda sebagai berikut : Dari olah data tersebut persamaan regresi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Karakteristik individu serta Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menjadi :

$$Y = 27,480 - 0,025X_1 + 0,152X_2 + 0,077X_3$$

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		27.480	1.041		26.394	.000
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	-.025	.012	-.102	-2.167	.031
	Karakteristik individu	.152	.014	.505	10.698	.000
	Pengembangan karir	.077	.020	.177	3.774	.000

Sumber: data diolah oleh penulis, 2024

Interprestasi dari regresi di atas :

1. Koefisiensi regresi variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) diperoleh sebesar -0,025, apabila Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1) meningkat satu nilai maka setiap terjadi peningkatan variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)(X1) terhadap kinerja menurun sebesar 0,025.
2. Koefisiensi regresi variabel Karakteristik individu (X2) diperoleh sebesar 0,152, apabila Karakteristik individu (X2) meningkat satu nilai maka setiap terjadi peningkatan variabel Karakteristik Individu terhadap kinerja meningkat sebesar 0,152.
3. Koefisiensi regresi variabel Pengembangan karir (X3) diperoleh sebesar 0,077, apabila pengembangan karir (X3) meningkat satu nilai maka setiap terjadi peningkatan variabel Pengembangan karir terhadap kinerja meningkat sebesar 0,077.

Uji Parsial (*t-Test*)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji t :

Tabel 4. Hasil uji t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		27.480	1.041		26.394	.000
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	-.025	.012	-.102	-2.167	.031
	Karakteristik individu	.152	.014	.505	10.698	.000
	Pengembangan karir	.077	.020	.177	3.774	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: data diolah oleh penulis, 2024

Dari hasil uji T maka dapat diketahui :

1. Variabel keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki nilai t hitung $-2,167 < t$ tabel $1,967$ dengan signifikansi lebih kecil dari nilai $0,05$ yaitu $0,031 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan .
2. Variabel Karakteristik Individu memiliki nilai t hitung $10,698 > t$ tabel $1,967$ dengan signifikansi lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima.. Hal tersebut menunjukkan variabel Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Pengembangan karir memiliki nilai t hitung $3,774 > t$ tabel $1,967$ dengan signifikansi lebih kecil dari nilai $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari 2 (dua) variabel bebas atau lebih secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y. dasar pengambilan keputusan uji F yaitu apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima, jika signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 ditolak..

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	168.109	3	56.036	46.356	.000 ^b
1	Residual	381.993	316	1.209		
	Total	550.102	319			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Karakteristik individu, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)						

Sumber: data diolah oleh penulis, 2024

Tabel 5. menunjukkan bahwa adanya hasil uji ststistik F mempunyai F hitung sebesar $46,3566 > 2,63$ dimana Fhitung lebih besar dari F tabel dengan signifikansinya $0,000$ karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari $0,05$ sehingga dapat disimpulkan vaiabel Keselamatan

dan Kesehatan Kerja (K3), karakteristik individu serta pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Uji determinasi

Pengujian ini menunjukkan seberapa presentase yang menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat *Adjusted R²* sebagai faktor pengaruhnya (*1-Adjusted R²*). Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 6. berikut ini:

Tabel 6. Tabel uji determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.306	.299	1.09947
a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Karakteristik individu, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Sumber: data diolah oleh penulis, 2024

Dari penelitian ini nilai *Adjusted R Square* berdasarkan analisis data Diperoleh nilai sebesar 0,299 yang berarti secara bersama-sama variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1), Karakteristik individu (X2) dan Pengembangan karir (X3) mampu memberikan pengaruh sebesar 29,9% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 70,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Karakteristik individu serta Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Shampharindo Perdana Semarang yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil hipotesis variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PT Sampharindo Semarang diperoleh t hitung $-2,167 < 1,967$, nilai koefisien regresi $-0,025$ dengan signifikansi $0,031 < 0,05$, artinya bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aviana et al (2019) yang menyebutkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diharapkan para karyawan menjadi lebih tenang dan merasa nyaman ketika menjalankan pekerjaannya ,

sehingga dengan begitu karyawan akan dapat bekerja secara maksimal dan memenuhi target dari perusahaan

2. Pengaruh Karakteristik Individu (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil hipotesis variabel Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan PT Sampharindo Perdana diperoleh hasil t hitung $10,698 > 1,967$, nilai koefisien regresi $0,152$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel Karakteristik Individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putu et al (2022) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian tersebut maka karakteristik individu yang dimiliki masing – masing karyawan sangat bagus dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik karakteristik individu terhadap organisasi maka akan semakin baik pula kinerjanya. Sebaliknya, semakin buruk karakteristik individu terhadap organisasi maka kinerja akan semakin menurun. Hal ini disebabkan karena karakter setiap orang atau individu akan berbeda satu dengan lainnya. Karakter yang dimiliki seorang tercermin melalui sikap dan tingkah lakunya.

3. Pengaruh Pengembangan Karir (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil hipotesis Variabel Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Sampharindo Perdana diperoleh t hitung $3,774 > 1,967$, nilai koefisien regresi $0,077$ nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian ini didukung oleh Muna et al (2022) yang menyatakan bahwa Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana peningkatan perusahaan dalam menerapkan pengembangan karir maka kinerja yang dialami karyawan terhadap pekerjaannya juga pasti akan tinggi. Karena adanya standar hidup yang selalu berubah-ubah, karyawan selalu merasa kurang puas dengan jabatan yang dimiliki dan selalu ingin mendapatkan kenaikan jabatan yang tentu saja akan berpengaruh pada gaji atau upah yang diperoleh, sehingga pengembangan karir sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Karakteristik Individu serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Karakteristik individu serta Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Sampharindo Perdana mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil uji F dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa semua variabel independen (X) secara bersama-sama

berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). Dengan demikian, variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Karakteristik individu serta Pengembangan karir sangat besar pengaruhnya terhadap meningkatnya kinerja karyawan PT Sampharindo Perdana.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sampharindo Perdana Semarang. Artinya, apabila suatu saat terjadi penurunan kesehatan dan keselamatan kerja kinerja tetap meningkat. Karena mayoritas karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut masih muda di bawah 35 tahun mereka merasa dirinya tidak begitu mementingkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), mereka lebih mengutamakan pekerjaan sesuai dengan permintaan pelanggan. Namun kesehatan dan keselamatan kerja harus tetap ada guna menjamin keamanan karyawan.
2. Karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sampharindo Perdana Semarang. Artinya semakin baik karakteristik individu yang dimiliki oleh individu maka akan mengakibatkan kinerja karyawan yang semakin meningkat
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sampharindo Perdana Semarang. Artinya, apabila potensi pengembangan karir yang ada di perusahaan tersebut meningkat , maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Karakteristik individu serta Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sampharindo Perdana Semarang. Sehingga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Karakteristik individu serta Pengembangan karir sangat besar pengaruhnya terhadap meningkatnya kinerja karyawan di PT Sampharindo Perdana Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

Ajeng Ayu Lestari Mubarak, N., Harini, S., & Yuningsih, E. (2022). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Occupational Health Safety (K3) on Employee Performance At Pt. Tirta Investama Sukabumi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta In.

- Karimah Tauhid, 1*, 632–650.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *50*(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, *2*(3), 727–734.
- Hariyanti, F. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, *2*(1), 69–73. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i1.1378>
- Maslow, A. H. (2017). A theory of human motivation. *Defining and Classifying Children in Need, August*, 101–127. <https://doi.org/10.4324/9781315258324-16>
- Putri, W. A., & Frianto, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, *7*(2), 1–10.
- Rantung, P. A., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2021). Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Keterlibatan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Divisi Noodle Manado). *Jurnal EMBA*, *9*(4), 241–251.
- Gusti Septian Sasmy. *Safety can save you.* (2021). 2021. <https://www.safetysign.co.id/news/159/Fakta-Mengejutkan-Teori-Domino-Heinrich-Tentang-Kecelakaan-Kerja>.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, *8*(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Suban, G. S., Tewal, B., & Dotulong, L. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tropica Cocoprime Lelema. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *8*(4), 332–341.
- Sunarsi, D., Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, *11*(2), 2465–2472. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i2.9>
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, *1*(1), 21–30. <https://doi.org/10.56721/jisdms.v1i1.35>.