

Pengaruh *Green Behavior* dan Kesehatan Karyawan Terhadap Kualitas Lingkungan Kerja Rumah Makan di Tangerang

Dewi Suci Maharani¹, Eka Ardhiyanti Lestari², Dimas Krisna Pambudi³, Mochamad Herza Kartiko Qodar⁴, Ria Aulia⁵

¹Dewi Suci Maharani/MSDM/ Universitas Pamulang.

Email: DSMsuci2410@gmail.com

²Eka Ardhiyanti Lestari/MSDM/Universitas Pamulang.

Email: ekaardhiyanti2@gmail.com

³Dimas Krisna Pambudi/MSDM/ Universitas Pamulang.

Email: krisnadimas318S@gmail.com

⁴Mochamad Herza Kartiko Qodar/MSDM/Universitas Pamulang.

Email: mherzakatiko@gmail.com

⁵Ria Aulia/MSDM/Universitas Pamulang.

Email: radvlpin@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *green behavior* dan kesehatan karyawan terhadap kualitas lingkungan kerja Rumah Makan di Tangerang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya penggunaan botol plastik sekali pakai serta rendahnya kesadaran kesehatan karyawan yang memengaruhi kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menguji hubungan antar variabel secara parsial dan simultan. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Rumah Makan di Tangerang dan peneliti menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh karyawan dijadikan responden. Peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Peneliti mengukur instrumen menggunakan skala Likert serta menguji validitas dan reliabilitasnya. Peneliti menganalisis data melalui analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan regresi linear berganda. Peneliti menguji hipotesis menggunakan uji *t* untuk pengaruh parsial dan uji *F* untuk pengaruh simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku *green behavior* seperti penggunaan botol tumbler dan kesehatan karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas lingkungan kerja. Peningkatan Pengaruh *Green Behaviour* dan kondisi kesehatan yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih bersih, sehat, dan nyaman.

Kata Kunci: *Green Behavior*, Kesehatan Karyawan, Lingkungan Kerja, Perilaku Ramah Lingkungan, Kualitas Kerja

Abstract

This study aims to analyze the influence of *green behavior* and employee health on the quality of the work environment at Restaurant Tangerang. This study was motivated by the high use of disposable plastic bottles and low employee health awareness that affect the cleanliness and comfort of the work environment. The researcher used a quantitative approach with an associative design to test the relationship between variables partially and simultaneously. The study population included all employees of Restaurant Tangerang and the researcher used a saturated sampling technique so that all employees became respondents. The researcher collected data through questionnaires, observation, and documentation. The researcher measured the instrument using a Likert scale and tested its validity and reliability. The researcher analyzed the data through descriptive analysis, classical assumption tests, and multiple linear regression. The researcher tested the hypothesis using the *t*-test for partial effects and the *F*-test for simultaneous effects. The results showed that *green behavior* such as the use of tumblers and employee health had a positive and significant influence on the quality of the work environment. Increased use of tumblers and good health conditions can create a cleaner, healthier, and more comfortable work environment.

Keywords: *Green Behavior*, Employee Health, Work Environment, Environmentally Friendly Behavior, Work Quality

PENDAHULUAN

Rumah makan di Tangerang merupakan salah satu sektor usaha kuliner yang memiliki aktivitas operasional yang berlangsung setiap hari dengan tingkat intensitas kerja yang cukup tinggi. Kegiatan operasional tersebut melibatkan berbagai aktivitas, mulai dari pengolahan bahan makanan, penyajian menu, pelayanan kepada pelanggan, hingga pemeliharaan kebersihan area kerja. Seluruh aktivitas tersebut membutuhkan kondisi lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada konsumen. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan sehat tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan, tetapi juga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan (Yanti & Nugraha, 2025)

Kualitas lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Robbins dan Judge (2017), lingkungan kerja menjadi salah satu faktor organisasi yang memengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang berkualitas serta kondusif sehingga karyawan merasa nyaman, aman, dan termotivasi untuk bekerja secara efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan ketidaknyamanan, menurunkan semangat kerja, serta berpotensi mengurangi produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sulistiyani et al., 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. (Sulistiyani et al., 2023)

Dalam beberapa tahun terakhir, isu keberlanjutan lingkungan menjadi perhatian berbagai sektor usaha, termasuk industri kuliner. Salah satu bentuk penerapan perilaku ramah lingkungan (*green behaviour*) yang dapat dilakukan di lingkungan kerja adalah penggunaan botol tumbler sebagai pengganti kemasan minuman sekali pakai (Adam Saputra & Dwi Hayu Agustini, 2024). Penggunaan botol tumbler dapat membantu mengurangi jumlah sampah plastik yang dihasilkan setiap hari sekaligus mendorong terbentuknya budaya kerja yang lebih peduli terhadap lingkungan. Selain memberikan dampak positif terhadap pengurangan limbah, penggunaan tumbler juga dapat mendukung kebiasaan hidup sehat melalui peningkatan konsumsi air minum yang cukup selama bekerja. Oleh karena itu, perilaku *green behaviour* menjadi salah satu faktor yang diduga dapat memengaruhi kualitas lingkungan kerja secara keseluruhan.

Meskipun dengan adanya isu tersebut, perilaku ramah lingkungan seperti penggunaan botol tumbler di lingkungan kerja rumah makan masih belum diterapkan secara optimal. Sebagian karyawan masih menggunakan botol atau gelas plastik sekali pakai karena dianggap lebih praktis dan mudah diperoleh. Kondisi tersebut menyebabkan peningkatan volume sampah yang harus dikelola setiap hari. Selain berdampak terhadap kebersihan lingkungan kerja, penggunaan kemasan sekali pakai yang berlebihan juga dapat menimbulkan kesan lingkungan kerja yang kurang tertata dan kurang mendukung prinsip keberlanjutan lingkungan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kesadaran karyawan mengenai pentingnya perilaku ramah lingkungan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Kesehatan karyawan juga menjadi aspek penting selain faktor *Green behaviour* yang memengaruhi kualitas lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki kondisi kesehatan yang baik cenderung lebih produktif, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, dan memiliki tingkat kehadiran yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang sering mengalami gangguan kesehatan. Sebaliknya, kondisi kesehatan yang kurang baik dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan risiko kecelakaan kerja, serta menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Oleh karena itu, kesehatan karyawan perlu menjadi perhatian utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas.

Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang sejalan dengan pentingnya kesehatan karyawan bertujuan menciptakan kondisi kerja yang aman, sehat, dan nyaman bagi seluruh pekerja. Penelitian (Rif'an Ahmadi, Ari Sulistyowati, Bayu Seno Pitoyo, Tyna Yunita, 2024) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa semakin baik penerapan aspek kesehatan dan keselamatan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Temuan serupa juga disampaikan oleh (Rif'an Ahmadi, Ari Sulistyowati, Bayu Seno Pitoyo, Tyna Yunita, 2024) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Pada usaha Rumah Makan di Tangerang, kesehatan karyawan memiliki peran yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan proses pengolahan makanan dan pelayanan kepada konsumen. Karyawan yang menjaga kebersihan diri, memiliki pola hidup sehat, dan memenuhi kebutuhan hidrasi selama bekerja akan lebih mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Sebaliknya, kurangnya perhatian terhadap kesehatan dapat menyebabkan kelelahan, menurunkan konsentrasi kerja, serta meningkatkan risiko terjadinya kesalahan dalam proses pelayanan maupun produksi makanan. (Rahmawati et al., 2025) menjelaskan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

Terdapat juga penelitian lain yang dilakukan oleh (Nugraha & Syahrinullah, 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari kondisi kesehatan para pekerja yang berada di dalamnya. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik akan lebih mudah tercipta apabila didukung oleh karyawan yang sehat dan memiliki kesadaran tinggi terhadap pentingnya menjaga kebersihan serta kesehatan diri.

Selain itu, penerapan program kesehatan di tempat kerja juga terbukti memberikan manfaat bagi organisasi. (Ramadhani & Suratman, 2024) menjelaskan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui terciptanya kondisi kerja yang lebih aman dan nyaman. Program-program seperti penyediaan fasilitas air minum yang memadai, pemeriksaan kesehatan berkala, edukasi mengenai pola hidup sehat, serta penerapan standar kebersihan yang baik dapat menjadi langkah nyata dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja di rumah makan.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu, sebagian besar penelitian masih berfokus pada hubungan antara lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta kinerja karyawan. Namun, penelitian yang mengkaji pengaruh perilaku *green behaviour* melalui penggunaan botol tumbler dan kesehatan karyawan terhadap kualitas lingkungan kerja masih relatif terbatas, khususnya pada sektor usaha rumah makan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang dapat memberikan gambaran mengenai hubungan kedua variabel tersebut dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, bersih, dan nyaman.

Mini riset ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *green behaviour* penggunaan botol tumbler dan kesehatan karyawan terhadap kualitas lingkungan kerja pada Rumah Makan di Tangerang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi manajemen dalam menyusun kebijakan yang mendukung perilaku ramah lingkungan dan peningkatan kesehatan karyawan. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengelolaan lingkungan kerja berkelanjutan di sektor kuliner. Dengan demikian, tercipta

lingkungan kerja yang lebih baik, produktif, dan mendukung keberlangsungan usaha dalam jangka panjang.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Rumah Makan di Tangerang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan mengukur serta menganalisis pengaruh antarvariabel secara objektif berdasarkan data numerik. Penelitian ini berfokus pada tiga variabel, yaitu Green Behaviour yang diwujudkan dengan penggunaan botol tumbler sebagai variabel independen pertama (X1), kesehatan karyawan sebagai variabel independen kedua (X2), dan kualitas lingkungan kerja sebagai variabel dependen (Y).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Rumah Makan di Tangerang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipilih agar data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi sebenarnya dari objek penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data utama mengenai persepsi responden terhadap penggunaan botol tumbler, kesehatan karyawan, dan kualitas lingkungan kerja. Observasi dilakukan untuk mengamati kondisi lingkungan kerja secara langsung, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung penelitian.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap kualitas lingkungan kerja dengan tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian merupakan subjek penelitian yang akan memberikan perlakuan penelitian, dengan cara melakukan riset atau dengan cara melakukan eksperimen. Tergantung jenis atau metodologi penelitian yang akan dilakukan.

Responden yang diambil dari seluruh karyawan aktif yang bekerja di Rumah Makan Tangerang dengan sampel 30 orang, sehingga penyebaran kuesioner yang dilakukan maka peneliti mendapatkan penilaian yang beragam dan dapat digambarkan karakteristik responden tersebut sebagai berikut:

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 1.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Jumlah dalam (%)
Laki-laki	12	40,00%
Perempuan	18	60,00%
Grand Total	30	100,00%

Sumber : Diolah dari data kuesioner 2026

Berdasarkan data tabel, responden laki-laki berjumlah 12 orang atau 40% dari total responden, dan perempuan berjumlah 18 orang atau 60% dari total responden.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Temuan karakteristik responden menurut usia adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Jumlah dalam (%)
<20 Tahun	2	6,67%
>25 Tahun	14	46,67%
20-25 Tahun	14	46,67%
Grand Total	30	100,00%

Sumber : Diolah dari data kuesioner 2026

Berdasarkan data pada tabel tersebut, tiga responden, atau 6,67%, berusia di bawah <20 tahun, empat belas responden, atau 46,67%, berusia antara >25 tahun, Selain itu, empat belas responden, atau 46,67%, berusia antara 20-25 tahun.

3. Data Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Karakteristik responden berdasarkan Jenis Pekerjaan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Data Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Jenis Pekerjaan	Jumlah	Jumlah dalam (%)
Freelance	3	10,00%
Full Time	26	86,67%
Part Time	1	3,33%
Grand Total	30	100,00%

Sumber : Diolah dari data kuesioner 2026

Berdasarkan data tabel, responden pekerja Freelance sebanyak 3 orang atau 10%, yang bekerja full time sebanyak 26 orang atau 86,67% dan yang bekerja part time sebanyak 1 orang atau 3,33% .

4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Temuan karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Jumlah dalam (%)
<1 Tahun	4	13,33%
>3 Tahun	20	66,67%
1-3 Tahun	6	20,00%
Grand Total	30	100,00%

Sumber : Diolah dari data kuesioner 2026

Berdasarkan data pada tabel tersebut, responden yang bekerja selama dari < 1 tahun sebanyak 4 orang atau 13,33%, yang bekerja selama >3 tahun sebanyak 20 orang atau 66,67%, yang bekerja selama 1 – 3 tahun sebanyak 6 orang atau 20%.

B. Hasil Kuesioner

Berdasarkan setiap variabel Pengaruh *green behavior* (penggunaan botol tumbler), Kesehatan karyawan, dan lingkungan kerja, respons responden dikategorikan ke dalam tiga kelompok dalam studi ini. Sebelum analisis, peneliti menggunakan komentar dari kuesioner untuk memberi bobot pada skor setiap variabel dengan mengalokasikan skor total berdasarkan jumlah item dari variabel yang dibobot. Pendekatan pengukuran berbasis Likert, dengan lima kemungkinan respons dalam pernyataan, digunakan untuk pembobotan dalam studi ini. Rentang skala setiap variabel dapat disesuaikan secara berkala untuk memberikan interpretasi yang bergantung pada tingkat sangat baik dan buruk. Kemudian, agar lebih mudah dalam penilaian. Rentang skala di kategorikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.5 Tabel Interval Tanggapan Responden

Rentang Skala	Kriteria
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59	Tidak Baik
2,60 – 3,39	Kurang Baik
3,40 – 4,19	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2018:95)

Kriteria berikut dapat digunakan untuk mengevaluasi jawaban responden tergantung pada item pernyataan untuk setiap variabel:

1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengaruh *Green Behaviour* (X1)

Enam pernyataan dengan tiga indikator membentuk variabel Pengaruh *Green Behaviour* (X1). Tabel berikut menampilkan tanggapan responden terhadap variabel Pengaruh *Green Behaviour* (X1):

Tabel 1.6 Jawaban Variabel Pengaruh *Green Behaviour* (X1)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Skor	Jumlah	Mean	Ket
	Indikator	SS	S	KS	TS	STS			Kotor	
Frekuensi penggunaan										
1	Saya menggunakan botol tumbler setiap hari saat bekerja	18	8	3	2	0	31	135	4,35	Sangat Baik
2	Saya lebih sering menggunakan tumbler dibanding botol plastik	17	8	3	3	0	31	132	4,26	Sangat Baik
Konsistensi membawa										
3	Saya selalu membawa tumbler ke tempat kerja	16	10	3	2	0	31	133	4,29	Sangat Baik
4	Saya jarang lupa membawa tumbler ke kantor	13	7	6	4	1	31	120	3,87	Baik
Pengurangan plastik										
5	Saya mengurangi penggunaan botol plastik sekali pakai	17	9	0	4	1	31	130	4,19	Sangat Baik
6	Saya memilih isi ulang air daripada membeli minuman kemasan	16	9	2	3	1	31	129	4,16	Sangat Baik
Total		97	51	17	18	3	186	779	4,19	Baik
Presentase		52,15%	27,42%	9,14%	9,68%	1,61%	100,00%	Rata-rata	4,19	Baik

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh *Green Behaviour* (X1). menunjukkan total skor sebesar 779 dengan rata-rata skor 4,19 dimana skor tersebut termasuk dalam rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria Baik. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Pengaruh *Green Behaviour* (X1) dan menurut instrument 3 dengan skor terendah 3,87 masuk dalam kategori Baik dengan pernyataan yang dimana Saya jarang lupa membawa tumbler ke kantor. Dan menurut instrument 8 dengan skor tertinggi 4,35 masuk dalam kategori Sangat Baik dengan pernyataan Saya menggunakan botol tumbler setiap hari saat bekerja. Responden yang menyatakan sangat setuju (SS) sebanyak 52,15%, setuju (S) sebanyak 27,42%, tidak setuju (KS) sebanyak 9,14%, tidak setuju (TS) sebanyak 9,68%, dan sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1,61%.

2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kesehatan Karyawan (X2)

Terdapat 3 indikator dan 6 pernyataan yang membentuk variabel Kesehatan Karyawan. Tabel berikut menampilkan tanggapan responden terhadap variabel pengembangan karir:

Tabel 1.7 Jawaban Variabel Kesehatan Karyawan (X2)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Skor	Jumlah	Mean	Ket
	Indikator	SS	S	KS	TS	STS			Kotor	
Kebugaran kerja										
1	Saya merasa bugar saat bekerja	9	13	8	1	0	31	123	3,97	Baik
2	Saya mampu bekerja tanpa cepat lelah	3	17	10	1	0	31	115	3,71	Baik
ekuensi sakit										
3	Saya jarang mengalami sakit yang mengganggu pekerjaan	3	17	10	1	0	31	115	3,71	Baik
4	Saya jarang mengambil izin karena kondisi kesehatan	9	18	2	2	1	32	128	4,00	Baik
ngkat kelelahan										
5	Saya tidak mudah merasa lelah saat bekerja	6	14	10	1	1	32	119	3,72	Baik
6	Saya tetap fokus meskipun bekerja dalam waktu lama	7	12	10	2	1	32	118	3,69	Baik
Total		37	91	50	8	3	189	718	3,80	Baik
Presentase		19.89%	48.92%	26.88%	4.30%	1.61%	101.61%	Rata-rata	3.80	Baik

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kesehatan Karyawan (X2) menunjukkan total skor sebesar 718 dengan rata-rata skor 3,80 dimana skor tersebut termasuk dalam rentang skala 3,40 - 4,19 dengan kriteria Sangat Baik. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kesehatan Karyawan (X2) dan menurut instrument 3 dengan skor terendah 3,69 masuk dalam kategori Baik dengan Saya tetap fokus meskipun bekerja dalam waktu lama. Dan menurut instrument 6 dengan skor tertinggi 4,00 masuk dalam kategori sangat baik dengan pernyataan yang dimana Saya jarang mengambil izin karena kondisi kesehatan. Responden yang menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 19,89%, responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 48,92%, namun responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 26,88%, responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 4,30%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebanyak 1,61%.

3. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (Y)

Terdapat sepuluh pernyataan dengan lima indikator dalam variabel Lingkungan Kerja (Y). Tabel berikut menampilkan tanggapan yang diberikan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (Y).

Tabel 1.8 Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Skor	Jumlah	Mean	Ket
	Indikator	SS	S	KS	TS	STS			Kotor	
Kebersihan										
1	Lingkungan kerja saya bersih dan terjaga	13	11	4	2	1	31	126	4,06	Baik
2	Tempat kerja bebas dari sampah plastik berlebihan	9	14	5	3	0	31	122	3,94	Baik
Pengelolaan sampah										
3	Tersedia fasilitas pengelolaan sampah yang baik	8	17	4	2	0	31	124	4,00	Baik
4	Karyawan membuang sampah pada tempatnya	15	11	3	2	1	32	133	4,16	Baik
Kenyamanan										
5	Lingkungan kerja terasa nyaman untuk bekerja	14	10	6	1	1	32	131	4,09	Baik
6	Suasana kerja mendukung produktivitas	13	12	5	1	1	32	131	4,09	Baik
Total		72	75	27	11	4	189	767	4,06	Baik
Presentase		38,71%	40,32%	14,52%	5,91%	2,15%	101,61%	Rata-rata	4,06	Baik

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (Y) menunjukkan total skor sebesar 767 dengan rata-rata skor 4,06 dimana skor tersebut termasuk dalam rentang skala 4,20 - 5,00 dengan kriteria Sangat Baik.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (Y) dan menurut instrument 5 dengan skor terendah 3,94 masuk dalam kategori Baik dengan pernyataan yang dimana Tempat kerja bebas dari sampah plastik berlebihan. Dan menurut instrument 4 dengan skor tertinggi 4,16 masuk dalam kategori Sangat Baik dengan pernyataan yang dimana Karyawan membuang sampah pada tempatnya. Responden menjawab sangat setuju (SS) sebanyak 38,71%, responden yang menjawab setuju (S) sebanyak 40,32%, namun responden yang menjawab kurang setuju (KS) sebanyak 14,52%, responden yang menjawab tidak setuju (TS) sebanyak 5,91%, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) sebanyak 2,15%.

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

1) Uji Validitas Variabel Variabel *Pengaruh Green Behaviour* (X1)

Tujuan uji validitas adalah untuk memastikan validitas klaim dalam setiap pertanyaan kuesioner. Peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 25 dengan parameter berikut untuk membuat uji validitas:

- Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen dinyatakan valid.
- Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Berikut adalah hasil dari uji validitas variabel Variabel *Pengaruh Green Behaviour*:

Tabel 1.9 Uji Validitas Variabel *Pengaruh Green Behaviour* (X1)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keputusan
1	0,69	0,361	Valid
2	0,77	0,361	Valid
3	0,71	0,361	Valid
4	0,63	0,361	Valid
5	0,60	0,361	Valid
6	0,59	0,361	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2026

Berdasarkan data tabel di atas, variabel *Green Behaviour* diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0,361), hasilnya, setiap pertanyaan dalam survei dianggap valid. Oleh karena itu, survei tersebut layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

2) Uji Validitas Kesehatan Karyawan (X2)

Berikut adalah hasil dari uji validitas pada variabel Kesehatan Karyawan (X2):

Tabel 1.10 Uji Validitas Variabel Kesehatan Karywan (X2)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keputusan
1	0,55	0,361	Valid
2	0,43	0,361	Valid
3	0,43	0,361	Valid
4	0,51	0,361	Valid
5	0,58	0,361	Valid
6	0,52	0,361	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2026

Berdasarkan data tabel di atas, variabel kesehatan karyawan diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,361), hasilnya, setiap pertanyaan dalam survei dianggap valid. Oleh karena itu, survei tersebut layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

3) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (Y)

Tabel 1.11 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (Y)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keputusan
1	0,69	0,361	Valid
2	0,59	0,361	Valid
3	0,71	0,361	Valid
4	0,61	0,361	Valid
5	0,76	0,361	Valid
6	0,64	0,361	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2026

Berdasarkan data tabel di atas, variabel lingkungan kerja diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,361), hasilnya, setiap pertanyaan dalam survei dianggap valid. Oleh karena itu, survei tersebut layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

b. Uji Reabilitas

Untuk mengetahui apakah respons responden stabil atau konsisten, pengujian reliabilitas dilakukan. Saat mengevaluasi kuesioner sebagai ukuran variabel atau konstruk, pengujian reliabilitas sangat membantu. Jika jawaban kuesioner tetap konstan atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner tersebut dianggap reliabel. Suatu variabel penelitian dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika Cronbach Alpha > 0,60 dikatakan reliabel
- 2) Jika Cronbach Alpha < 0,60 dikatakan tidak reliabel

Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas dari setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 1.12 Uji Reliabilitas

No	Variable	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
----	----------	----------------	------------------------	-----------

1	<i>Green Behaviour</i>	0,89	0,6	Reliabel
2	Kesehatan Karyawan	0,88	0,6	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,91	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2026

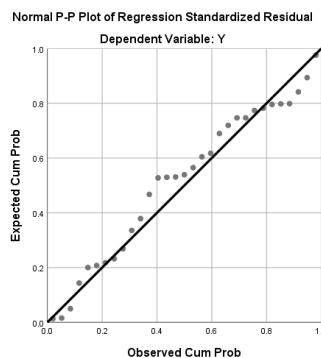
Berdasarkan pada data tabel tersebut, menunjukan bahwa variabel Pengaruh *Green Behaviour*, Kesehatan Karyawan dan Lingkungan Kerja dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,600.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data, atau keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terhindar dari kelemahan-kelemahan yang terjadi karena masih adanya gejala gejala asumsi klasik atau layak atau tidak data yang dipakai dilanjutkan sebagai data penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan software SPSS Versi 25. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heterokedastisitas

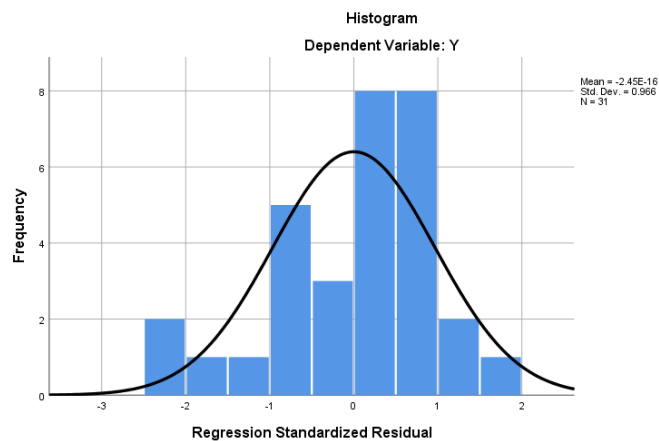
1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Normal Probability Plot yang membedakan distribusi akumulasi dengan distribusi normal, adalah metodologi yang digunakan dalam penelitian ini. Distribusi normal harus menghasilkan garis diagonal lurus agar dapat digunakan untuk analisis grafis, dan plot data residual harus dibandingkan dengan garis diagonal tersebut. Garis yang mewakili data aktual akan mengikuti garis diagonal jika distribusi data residual normal.



Gambar 1.1 Hasil Uji Normalitas Normal Probability Plot
Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2026

Grafik normal plot probabilitas normal menunjukkan pola normal, seperti yang terlihat pada gambar di atas. Titik-titik yang tersebar di sekitar garis diagonal dan distribusinya yang mengikutinya memperjelas hal ini. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini juga ditampilkan hasil keluaran uji normalitas grafik Histogram sebagai berikut:



Gambar 1.2 Histogram Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2026

Hasil dari grafik Histogram pada gambar 1.2 menunjukkan grafik histogram yang memberikan distribusi normal. Semakin histogram berbentuk lonceng maka data dikatakan normal. Namun, uji perbandingan, yaitu Statistic Non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov, dilakukan untuk memverifikasi apakah 94 data memang terdistribusi normal.

Keunggulan uji ini adalah mudah dan tidak menimbulkan disparitas persepsi pengamat, seperti yang sering terjadi pada uji normalitas berbasis grafik. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan 98 Kolmogorov-Smirnov Test dengan syarat Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,050. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov Test dapat dilihat pada tabel berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.45890937
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.096
	Negative	-.141
Test Statistic		.141
Asymp. Sig. (2-tailed)		.117 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 1.3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2026

Bedasarkan tabel tersebut maka dapat dilihat Asymp.Sig (2-Tailed) untuk uji dua variabel yaitu 0,11 sehingga Lebih dari dari 0,05 atau $0,025 < 0,050$ maka data pada penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat sebagai berikut:

- Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance > 1 maka terjadi multikolinieritas.
- Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance < 1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Gambar 1.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.239	4.479		2.286	.030		
	X1	.392	.159	.432	2.468	.020	.913	1.095
	X2	.103	.211	.086	.489	.629	.913	1.095

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2026

Hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Pengaruh *Green Behavior* (Penggunaan Tumbler) sebesar 0,913 dan Kesehatan Karyawan sebesar 0,913 dimana masing-masing variabel bernilai tolerance lebih besar dari 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Pengaruh *Green Behavior* (Penggunaan Tumbler) dan kesehatan Karyawan sebesar 1,095 dimana masing-masing nilai VIF tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terdapat gangguan multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Untuk memastikan adanya deviasi korelasi antar anggota sampel, digunakan uji autokorelasi. Uji Durbin Watson (DW) membandingkan nilai Durbin Watson dengan kriteria atau rekomendasi dalam interpretasi Uji Durbin Watson (DW Test) untuk menentukan adanya autokorelasi. Adapun hasil autokorelasinya adalah sebagai berikut:

Kriteria	Keterangan
< 1	Ada Autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa Kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak Ada Autokorelasi
2,460 – 2900	Tanpa Kesimpulan
> 2900	Ada Autokorelasi

Gambar 1.5 Pedoman Uji Autokorelasi Dengan Durbin Watson

Sumber: Alghifari (2014:88)

Berikut hasil penelitian dengan menggunakan metode Durbin Watson:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.465 ^a	.216	.160	3.58031	2.432

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Gambar 1.6 Hasil Uji Durbin Watson

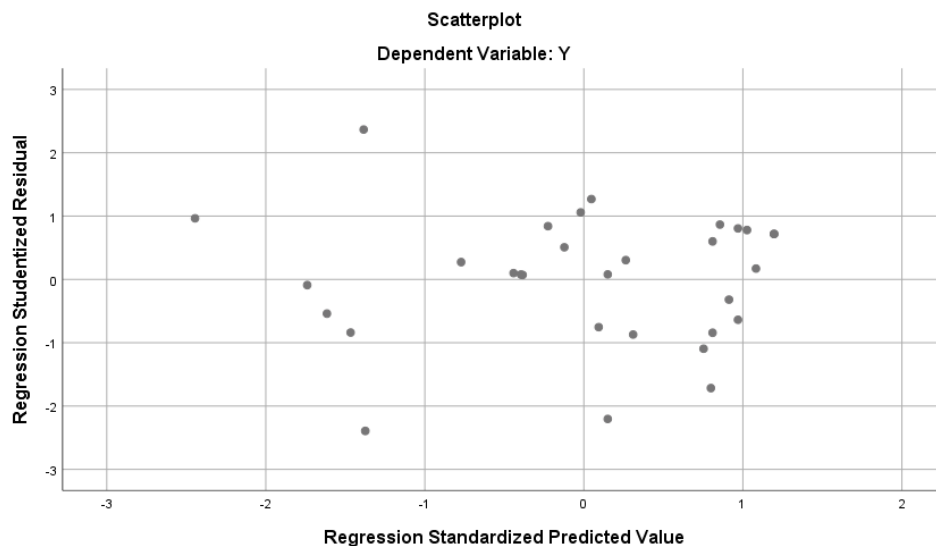
Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, bahwa nilai DurbinWatson sebesar 2,432 yang berada diantara interval 1.550-2.460. Maka, dapat dinyatakan bahwa model regresi ini adalah tidak ada autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah suatu model regresi memiliki varians residual yang tidak merata.

Grafik Scatterplot diperiksa untuk melakukan uji ini. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:



Gambar 1.7 Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2026

Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas menunjukkan bahwa titik titik pada grafik scatterplot tidak memiliki pola distribusi yang jelas. Oleh karena itu, model regresi ini dapat dikatakan layak digunakan karena tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

d. Uji Regresi

Analisis regresi digunakan untuk memastikan bagaimana variabel independen (prediktor) dapat digunakan untuk memprediksi pola variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan 2 jenis uji regresi yaitu uji regresi linear sederhana dan uji regresi linear berganda.

1. Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk memastikan hubungan antara variabel independen dan dependen, teknik regresi linier sederhana dalam pengolahan data melibatkan beberapa tahapan. Hasil uji regresi linier dasar untuk setiap variabel independen dan variabel dependen adalah sebagai berikut.

a) Pengaruh *Green Behavior* (Penggunaan Tumbler) Terhadap Lingkungan Kerja

Tabel berikut menampilkan temuan uji regresi linier sederhana antara faktor-faktor yang terkait dengan Pengaruh *Green Behavior* terhadap Lingkungan Kerja:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	11.745	3.208		3.661
	X1	.415	.150	.457	2.769

a. Dependent Variable: Y

Gambar 1.8 Regresi Sederhana Pengaruh *Green Behaviour* (X1) Terhadap Lingkungan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2026

Persamaan regresi berikut dapat diturunkan dari hasil perhitungan regresi tabel:

$$Y = 11,745 + 0,415X1$$

Kesimpulan berikut dapat diambil dari persamaan regresi di atas:

1. Nilai konstanta sebesar 11,745 diartikan bahwa jika variabel Pengaruh *Green Behavior* (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai lingkungan kerja (Y) sebesar 11,745.
2. Nilai koefisien regresi Pengaruh *Green Behavior* (X1) sebesar 0,415 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada .000 99 variabel Pengaruh *Green Behavior* (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Lingkungan Kerja (Y) sebesar 0,415X1.

b) Pengaruh Kesehatan Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja

Tabel berikut menampilkan temuan uji regresi linier sederhana antara faktor-faktor yang terkait dengan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.517	4.267		3.636	.001
	X2	.256	.218	.213	1.172	.251

a. Dependent Variable: Y

Gambar 1.9 Regresi Sederhana Kesehatan Karyawan (X2) Terhadap Lingkungan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2026

Persamaan regresi berikut dapat diturunkan dari hasil perhitungan regresi tabel :

$$Y = 15,517 + 0,256X_2$$

Kesimpulan berikut dapat diambil dari persamaan regresi di atas:

1. Nilai konstanta sebesar 15,517 diartikan bahwa jika variabel Kesehatan Karyawan (X2) bernilai 0 maka telah terdapat nilai pada Lingkungan Kerja (Y) sebesar 15,517 2.
2. Nilai koefisien regresi Kesehatan karyawan (X2) sebesar 0,256 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 poin pada variabel kesehatan karyawan (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada lingkungan kerja (Y) sebesar 0,256.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memproses data. Analisis dampak pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan salah satu dari beberapa prosedur yang dilakukan untuk menentukan hubungan antara variabel independen dan dependen. Tabel berikut menampilkan temuan analisis regresi linier berganda:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.239	4.479		2.286	.030
	X1	.392	.159	.432	2.468	.020
	X2	.103	.211	.086	.489	.629

a. Dependent Variable: Y

Gambar 1.10 Regresi Berganda Pengaruh Green Behavior (X1) dan Kesehatan Karyawan (X2) Terhadap Lingkungan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2026

Persamaan regresi berikut dapat diturunkan dari hasil perhitungan regresi tabel :

$$Y = 10,239 + 0,392X_1 + 0,103X_2$$

Kesimpulan berikut dapat diambil dari persamaan regresi di atas:

1. Nilai konstanta sebesar 10,239 diartikan bahwa jika variabel Pengaruh *Green Behavior* (X_1) dan Kesehatan karyawan (X_2) maka Lingkungan kerja (Y) tetap terbentuk sebesar 10,239 atau jika nilai Pengaruh *Green Behavior* (X_1) dan Kesehatan karyawan (X_2) nilainya = 0 maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai 10,239 yang artinya kinerja karyawan akan tetap berjalan baik meskipun lingkungan kerja dan pengembangan karir yang diberikan kurang.
2. Variabel Pengaruh *Green Behavior* (X_1) sebesar 0,392 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kesehatan karyawan (X_2), maka setiap perubahan 1 poin pada variabel Pengaruh *Green Behavior* (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Lingkungan kerja (Y) sebesar 0,392 poin.
3. Nilai Kesehatan karyawan (X_2) sebesar 0,103 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengaruh *Green Behavior* (X_1), maka setiap perubahan 1 poin pada variabel Kesehatan karyawan (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Lingkungan kerja (Y) sebesar 0,103 poin.

e. Uji Hipotesis

Sebelum menentukan bagaimana setiap variabel independen memengaruhi variabel dependen, uji hipotesis harus dilakukan untuk menunjukkan secara statistik bahwa variabel independen tidak memiliki dampak nyata pada variabel dependen. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan dua tahap yaitu pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan.

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan dengan variabel dependen. Pengujian hipotesis variabel Pengaruh *Green Behavior* (X_1) dan Kesehatan Karyawan (X_2) terhadap Lingkungan Kerja (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai t hitung < t tabel : berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2) Jika nilai t hitung > t tabel : berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05 berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2) Jika nilai signifikansi < 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Adapun untuk menentukan besarnya t tabel dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut: $106 \text{ t tabel} = \alpha \cdot df$ (Tarf Alpha x Degree of Freedom)

α = taraf nyata 5%

$df = (n-2)$, maka diperoleh $(30-2) = 28$, maka t tabel = 1,701

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel atau signifikansi < 0,05.

a) Pengaruh *Green Behavior* (X1) Terhadap Lingkungan Kerja (Y)Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.745	3.208		3.661	.001
	X1	.415	.150	.457	2.769	.010

a. Dependent Variable: Y

Gambar 1.11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengaruh *Green Behavior* (X1) Terhadap Lingkungan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel tersebut di peroleh nilai t hitung > t tabel atau (2,769 > 1,701). Hal tersebut diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku *Green Behavior* (Penggunaan Tumbler) terhadap Lingkungan Kerja di Rumah Makan di Tangerang.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku *Green Behavior* terhadap Lingkungan Kerja di Rumah Makan di Tangerang.

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku *Green Behavior* terhadap Lingkungan Kerja di Rumah Makan di Tangerang.

b) Pengaruh Kesehatan Karyawan (X2) Terhadap Lingkungan Kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.517	4.267		3.636	.001
	X2	.256	.218	.213	1.172	.251

a. Dependent Variable: Y

Gambar 1.12 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kesehatan Karyawan (X2) Terhadap Lingkungan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel tersebut di peroleh nilai t hitung > t tabel atau (1,172 < 1,701). Hal tersebut diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,01 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kesehatan Karyawan terhadap Lingkungan Kerja di Rumah Makan di Tangerang.

H0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kesehatan Karyawan terhadap Lingkungan Kerja di Rumah Makan di Tangerang.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kesehatan Karyawan terhadap Lingkungan Kerja di Rumah Makan di Tangerang.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian F ini dengan menentukan kesimpulan dengan nilai taraf signifikansi 0,05 atau 5. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F hitung < F tabel: berarti H0 diterima H3 ditolak.
- 2) Jika nilai F hitung > F tabel: berarti H0 ditolak dan H3 diterima.

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi > 0,05 berarti H0 diterima dan H3 ditolak.
- 2) Jika nilai signifikansi < 0,05 berarti H0 ditolak dan H3 diterima.

Untuk menentukan besarnya F tabel dicari dengan ketentuan: $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(30-2-1) = 27$, jadi F tabel = 3,350, kriteria dikatakan signifikan jika nilai F hitung > F tabel atau signifikansi < 0,050.

H0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara perilaku *Green Behaviour* dan Kesehatan Karyawan terhadap Lingkungan Kerja di Rumah Makan di Tangerang.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara perilaku *Green Behaviour* dan Kesehatan Karyawan terhadap Lingkungan Kerja di Rumah Makan di Tangerang.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.756	2	49.378	3.852	.033 ^b
	Residual	358.922	28	12.819		
	Total	457.677	30			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Gambar 1.13 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Penggunaan Tumblr (X1) dan Kesehatan Karyawan (X2) Terhadap Lingkungan Kerja (Y)
Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25, 2026

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel tersebut diperoleh nilai F hitung > F tabel atau $(3,852 > 3,350)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau $(0,0330 < 0,050)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Penggunaan Tumblr (X1) dan Kesehatan Karyawan (X2) Terhadap Lingkungan Kerja (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh *Green Behaviour* (Penggunaan Tumbler) Terhadap Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, variabel perilaku *Green Behavior* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dibandingkan t tabel ($2,769 > 1,701$) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perilaku *Green Behavior* berpengaruh secara signifikan terhadap lingkungan kerja.

Secara deskriptif, nilai rata-rata variabel perilaku *Green Behavior* sebesar 4,19 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap perilaku *Green Behavior* (penggunaan Tumbler). Mayoritas responden menyatakan sangat setuju (52,15%) dan setuju (27,42%), sedangkan sisanya memberikan tanggapan kurang setuju hingga sangat tidak setuju.

Temuan ini mengindikasikan bahwa perilaku *Green Behavior* dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih berkualitas dan sehat. Pemanfaatan perilaku *Green Behaviour* tersebut memungkinkan karyawan untuk lebih peduli terhadap lingkungan dan ikut serta dalam menjaga bumi, sehingga dapat meningkatkan kenyamanan dan kesehatan juga.

2. Pengaruh Kesehatan Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Kesehatan Karyawan menunjukkan adanya hubungan terhadap Lingkungan Kerja. Namun, nilai t hitung yang lebih kecil dibandingkan t tabel ($1,172 < 1,701$) mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Meskipun demikian, nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 menunjukkan adanya kecenderungan hubungan antara Kesehatan Karyawan dengan Lingkungan Kerja.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel Kesehatan Karyawan sebesar 3,80 yang termasuk dalam kategori baik. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju (48,92%) dan sangat setuju (19,89%), sementara sebagian lainnya menyatakan kurang setuju hingga sangat tidak setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa Kesehatan Karyawan tetap menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Kondisi Kesehatan Karyawan yang baik, baik secara fisik maupun mental, akan membantu meningkatkan kenyamanan dalam bekerja meskipun pengaruhnya tidak selalu signifikan secara statistik.

3. Pengaruh perilaku *Green Behavior* dan Kesehatan Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, variabel perilaku *Green Behavior* dan Kesehatan Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja. Hal ini ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y = 10,239 + 0,392X_1 + 0,103X_2$, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel independen memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan Lingkungan Kerja.

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dibandingkan F tabel ($3,852 > 3,350$) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perilaku *Green Behavior* dan Kesehatan Karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja.

Secara deskriptif, nilai rata-rata variabel lingkungan kerja sebesar 4,06 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Mayoritas responden memberikan tanggapan positif, yaitu setuju (40,32%) dan sangat setuju (38,71%), sedangkan sebagian kecil lainnya memberikan tanggapan kurang setuju hingga sangat tidak setuju.

Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi antara perilaku *Green Behaviour* dan penerapan Kesehatan Karyawan yang baik dapat menciptakan Lingkungan Kerja yang lebih kondusif. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan dalam upaya meningkatkan kualitas Lingkungan Kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Perilaku *Green Behavior* yang diwujudkan melalui penggunaan Tumbler terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Lingkungan Kerja. Semakin tinggi tingkat penerapan perilaku ramah lingkungan oleh karyawan, maka semakin baik pula kualitas lingkungan kerja yang tercipta. Penggunaan tumbler sebagai bagian dari Green Behavior mampu meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan, mengurangi penggunaan sampah plastik, serta mendukung terciptanya suasana kerja yang lebih sehat, nyaman, dan berkelanjutan.

Kesehatan Karyawan menunjukkan adanya hubungan terhadap lingkungan kerja, namun secara statistik tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Meskipun demikian, kondisi Kesehatan Karyawan yang baik tetap menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Karyawan yang memiliki kondisi fisik dan mental yang baik cenderung lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja dan menjalankan tugas secara optimal.

Secara simultan, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Green Behaviour* dan Kesehatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara *Green Behaviour* dan Kesehatan Karyawan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Organisasi perlu mendorong penerapan Green Behavior serta memperhatikan kesehatan karyawan secara berkelanjutan agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman, sehat, aman, dan mendukung peningkatan produktivitas kerja. Meskipun secara keseluruhan, Green Behavior menjadi faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi lingkungan kerja, namun kedua variabel tersebut tetap penting untuk diperhatikan secara bersamaan guna mencapai lingkungan kerja yang optimal.

SARAN

Saran dalam mini riset ini disusun untuk memberikan arahan praktis berdasarkan hasil penelitian terkait penggunaan botol tumbler dan kesehatan karyawan terhadap kualitas lingkungan kerja di Rumah Makan Tangerang.

Bagi perusahaan, disarankan agar kebijakan *Green Behaviour* diterapkan secara konsisten melalui penyediaan fasilitas isi ulang air minum dan pembatasan penggunaan botol plastik sekali pakai. Program kesehatan karyawan perlu diperkuat melalui pemeriksaan kesehatan rutin, penyediaan fasilitas kebersihan, serta edukasi pola hidup sehat di tempat kerja.

Bagi manajer, disarankan agar pengawasan terhadap kebersihan lingkungan kerja dan penerapan perilaku ramah lingkungan dilakukan secara berkelanjutan. Manajer juga perlu mendorong karyawan untuk menjaga kesehatan dengan memberikan arahan, contoh, dan evaluasi secara berkala.

Bagi karyawan, disarankan agar *Green Behaviour* yang diwujudkan dalam penggunaan botol tumbler dijadikan kebiasaan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Karyawan juga perlu menjaga kesehatan dengan memenuhi kebutuhan cairan, menjaga kebersihan diri, serta mematuhi standar kebersihan yang telah ditetapkan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja ditambahkan agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan dapat dikembangkan pada objek penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, M. Z., Endayani, F., Sulistyorini, E., Puspasari, E. D., & Yulistiowati, I. M. (2024). Pengaruh keselamatan dan Kesehatan Karyawan (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Business Management Research*, 3(2), 84–98. (University of Merdeka Malang Journal)
- Ahmadi, R., Sulistyowati, A., Pitoyo, B. S., Yunita, T., & Jumawan. (2024). Pengaruh K3 (keselamatan dan Kesehatan Karyawan) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Indonesian Journal of Economics Management and Accounting*, 1(7), 814–827. (Jurnal Intekom)
- Nugraha, B., & Syahrinullah. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan Kesehatan Karyawan terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management Branding*, 1(2), 164–170. (Jurnal PPS Unimaju)
- Rahmawati, A., Fauzobihi, F., & Irawan, P. R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(2), 1904–1910. (Jurnal Politeknik Ganesha Medan)
- Ramadhani, T. B., & Suratman, A. (2024). Penerapan keselamatan dan Kesehatan Karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Journal of Indonesian Management*, 4(4). (Penerbit ADM)
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior*.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sulistiyani, D., Kosasih, K., & Syahidin, R. (2023). Dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 2(1). (Jurnal Universitas Sangga Buana)
- Wijaya, T. (2023). Workplace environment and productivity: Empirical evidence from SMEs. *Journal of Business Research*, 12(1), 67–75.
- Yanti, T. D., Safira, T., & Hidayat, T. P. D. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*.