Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (2) 2025, Page : 2296-2305

Pengaruh manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan diusaha Pabrik Tahu Poniman Medan Polonia

Ferdin Jaya Laia[1], Sri Gustina Pane[2], Milla Naeruz[3]
[1,2,3] **Program Studi Manajemen, Universitas Islam Sumatera**
Corresponding Author: Ferdin Jaya Laia, e-mail: ferdinlaia85@gmail.com

Published: May, 2025

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian adalah apakah pengaruh manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan, apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, apakah pengaruh manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Usaha Pabrik Tahu Ponimin Medan Polonia, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Usaha Pabrik Tahu Ponimin Medan Polonia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, regresi linear, dan uji hipotesis. Data diukur atau diolah menggunakan SPSS, dengan sampel yang menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 30 orang karyawan di Usaha Pabrik Tahu Ponimin Medan Polonia. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Manajemen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The formulation of the problem in this research what is the effect of occupational health and safety management (K3) on employee performance, what is the effect of work environment on employee performance, what is the effect of occupational health and safety management (K3) and work environment on employee performance at Usaha Pabrik Tahu Ponimin Medan Polonia. This research to find out and analyze the effect of occupational health and safety management (K3) on employee performance, to find out and analyze the effect of work environment on employee performance, to find out and analyze the effect of occupational health and safety management (K3) and work environment on employee performance at Usaha Pabrik Tahu Ponimin Medan Polonia. The methods used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, linear regression, and hypothesis testing. Data is measured or processed using SPSS, with a sample using a questionnaire distributed to 30 employess at Usaha Pabrik Tahu Ponimin Medan Polonia. The results of this research indicate that the variable occupational health and safety management (K3) effect positive and significant on employes performance. The work environment variable effect positive and significant on employes performance. Variables occupational health and safety management (K3) and work environment effect positive and significant on employes performance.

Keywords: *Occupational health and safety management (K3), Work environment, Employes Performance.*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen vital dalam keberhasilan sebuah organisasi. kinerja karyawan sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan, dan dipengaruhi oleh berbagai faktor

internal maupun eksternal. Dua faktor eksternal yang signifikan adalah penerapan manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta kondisi lingkungan.

Penerapan K3 yang baik tidak hanya melindungi pekerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tetapi juga dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas. Begitu juga dengan lingkungan kerja, baik dari aspek fisik(pencahayaan, suhu, kebersihan) maupun non-fisik (hubungan sosial, tekanan kerja), sangat mempengaruhi motivasi dan efektivitas kerja karyawan.

Di Usaha Pabrik Tahu Ponimin Medan Polonia, penerapan K3 dan kondisi lingkungan kerja menjadi tantangan yang penting. Indikasi kinerja karyawan yang kurang optimal, ditandai dengan stagnasi gaji, minimnya insentif, serta fluktuasi penjualan dalam lima tahun terakhir, menjadi latar belakang penenting dalam penelitian ini. Fenomena tersebut menimbulkan pertanyaan tentang sejauh mana K3 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di peruasahaan ini.

Kajian Literatur

Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Yulius et al., 2024) Keselamatan kerja merupakan suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh pekerja/ karyawan. Sementara menurut (Swatika et al., 2022) keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari cidera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Keselamatan kerja berkaitan juga dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan kerja dan lingkungan kerja serta cara-cara melakukan pekerjaan dan proses produksi.

Indikator Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja

Menurut Busyairi et al., 2012, bahwa budaya keselamatan dan kesehatan kerja dapat terbentuk dari beberapa indikator, yaitu :

1. Variabel pertama komitmen manager terhadap pekerja.
2. Peraturan dan prosedur K3 ialah aturan dan petunjuk yang ditetapkan dalam menjalankan manajemen K3.
3. Komunikasi pekerja ialah adanya penyampaian informasi atau pesan.
4. Kompetensi pekerja, ialah kemampua yang dimiliki pekerja.
5. Lingkungan kerja.
6. Keterlibatan pekerja dalam K3.

Lingkunga Kerja

Menurut (Asiva Noor Rachmayani, 2015) lingkungan kerja sebagai kondisi di mana pekerjaan dilakukan yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesehatan pekerja. Lingkungan kerja mencakup berbagai

elemen, baik fisik (seperti suhu, ventilasi, dan kebersihan) maupun psikologis (seperti suasana kerja, tekanan, dan interaksi sosial). Kualitas lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi lingkungan, produktivitas, dan kepuasan kerja pekerja. Menurut (Jodie Firjatullah et al., 2023) lingkungan kerja adalah tempat atau kondisi di mana pekerjaan dilakukan, yang mencakup segala hal yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja, seperti peralatan, fasilitas, dan atmosfer sosial di tempat kerja. (Jodie Firjatullah et al., 2023) menekankan pentingnya aspek psikologis dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, yaitu hubungan yang harmonis antar pekerja dan atasan.

Indikator Lingkungan Kerja dalam K3

1. Tingkat kecelakaan kerja
2. Kualitas udara dan pencahayaan
3. Studi kesehatan dan pemeriksaan fisik pekerja
4. Survei kepuasan kerja dan kesejahteraan
5. Tingkat paparan terhadap bahan berbahaya
6. Evaluasi penggunaan peralatan dan keamanan

Kinerja Karyawan

Dijelaskan oleh (Nurrohmat & Lestari, 2021) kinerja pegawai merupakan suatu kuantitas/ kualitas yang jasanya diberikan oleh seseorang yang sedang melakukan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang formal yang digunakan secara berkala dan digunakan untuk mengevaluasi kinerja para karawa dalam hal menjalankan tugasnya, hal tersebut merupakan pendapat dari (Pasaribu & Arfusau, 2023).

Adapun proses penilaian kinerja dimulai dari menggali tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, dilanjutkan menetapkan standar yang diharapkan dari suatu jabatan, kemudian langkah selanjutnya adalah menentukan desain yang sesuai untuk untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dan langkah terakhir melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan yang berada disuatu jabatan dan hasil penilaian tersebut di analisis dan dikomunikasikan kepada karawannya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Nashrulloh, 2023).

Indikator Kinerja Karyawan

1. Kualitas kerja
2. Produktivitas kerja
3. Kehadiran kerja
4. Disiplin kerja
5. Kerjasama tim
6. Inovasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian dilakukan di Usaha Pabrik Tahu Ponimin, yang beralamat di Jl. Langgar No. 29A, Kelurahan Sari Rejo, Kecamatan Medan Polonia.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang, dan karena jumlahnya relatif kecil, seluruh populasi dijadikan sampel (total sampling). Instrumen pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disusun berdasarka indikator dari masing-masing variabel, yaitu K3, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari K3 (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda untuk melihat hubungan simultan dan parsial antar variabel.

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen, serta uji asumsi klasik yeng meliputi uji normalitas, multikolinearitas. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik guna memproleh hasil yang akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujua untuk menganalisis pengaruh manajem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Usaha Pabrik Tahu Ponimin. Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, secara parsial maupun secara simultan.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Uji Reliabilitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dalam kehandalannya mengukur suatu variabel.

Tabel 1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Uji Validitas	Uji Reliabilitas	Keterangan
Manajemen K3	0.717	0.900	Valid
	0.892	0.885	Valid
	0.577	0.908	Valid
	0.791	0.896	Valid
	0.731	0.900	Valid
	0.717	0.900	Valid
	0.892	0.885	Valid
	0.577	0.908	Valid

Variabel	Uji Validitas	Uji Reliabilitas	Keterangan
	0.791	0.896	Valid
	0.731	0.900	Valid
Lingkungan Kerja	0.909	0.823	Valid
	0.586	0.855	Valid
	0.547	0.855	Valid
	0.527	0.869	Valid
	0.909	0.823	Valid
	0.909	0.823	Valid
	0.586	0.855	Valid
	0.547	0.855	Valid
	0.527	0.869	Valid
	0.909	0.823	Valid
Kinerja Karyawan	0.927	0.839	Valid
	0.600	0.870	Valid
	0.602	0.867	Valid
	0.502	0.883	Valid
	0.927	0.839	Valid
	0.927	0.839	Valid
	0.600	0.870	Valid
	0.602	0.867	Valid
	0.502	0.883	Valid
	0.927	0.839	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Pada tabel 1, dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan dari 30 item pernyatan mempunyai nilai R_{hitung} lebih besar maka dapat disimpulkan bahwa hasilnya dapat digunakan. Sedangkan hasil dari cronbach's Alpha semuanya lebih besar dari >0.361, maka dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

Tabel 2 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.60369349
Most Extreme Differences	Absolute	.207
	Positive	.207
	Negative	-.148
Test Statistic		1.207
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082[c]
a. Test distribution is Normal.		

b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarka tabel 2, diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Test diatas 0.05 (0.082>0.05) maka dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berati adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi.

Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Manajemen K3	0.874	1.144
Lingkungan Kerja	0.874	1.144

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel 2 diatas sebesar 1.144, 1.144 dimana nilai VIF dari kedua varibel bebas lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance sebesar 0.874, 0.874 dimana nilai Tolerance dari kedua varibel bebas lebih besar dari 1 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara kedua variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Menurut Sekaran (2017 : 110), kisaran nilai uji autokorelasi yang dilakukan dalam pengujian Durbin Watson (DW) sebagai berikut :

1.65 <DW<2.35 tidak terjadi autokorelasi

1.21.<DW<1.65 atau 2.35<DW<2.79 tidak dapat disimpulkan. DW<1.21 atau DW > 2.79 terjadi autokorelasi.

Tabel 4Uji Autokorelasi

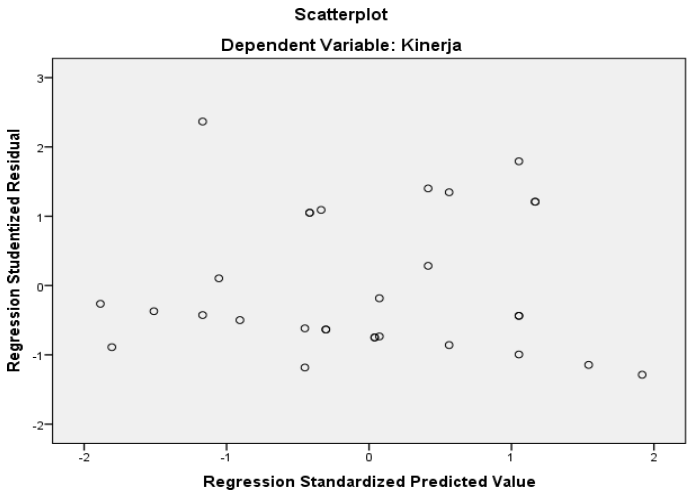
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.651[a]	.424	.395	1.28239	2.353

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5.12 di atas diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (DW) diperoleh nilai 2.353, nilai tersebut berada pada kisaran 1.65<DW<2.35 maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi berganda yang baik yakni ketika grafik tidak menunjukkan pola tertentu. Seperti menyempit dan melebar, berkumpul di tengah, atau melebar dan menyempit.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi pengaruh manajemen K3 dan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di Usaha Pabrik Tahu Ponimin Medan Polonia.

Tabel 5 Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.665	9.592		4.135	.000
	Manajemen K3	.225	.180	.249	2.250	.000
	Lingkungan Kerja	.173	.201	.172	2.861	.000

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan pada Tabel 4 diatas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 39.665 + 0.225X_1 + 0.173X_2$$

Uji Simultan

Tabel 6 Uji Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.588	2	12.294	14.252	.000[b]
	Residual	376.612	27	13.949		
	Total	401.200	29			

Sumber : Data Diolah, 2025

Hasil uji simultan menunjukan bahwa Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadapa kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi kedua variabel ini sangat menentukan tingkat kinerja karyawan di Usaha Pabrik Tahu Ponimin.

Uji Parsial

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Usaha Pabrik Tahu Ponimin Medan Polonia digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta.*

Tabel 7 Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	39.665	9.592		4.135	.000
	Lingkungan Kerja	.173	.201	.172	2.861	.000

Tabel 8 Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	39.665	9.592		4.135	.000
	Manajemen K3	.225	.180	.249	2.250	.000

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa manajemen K3 dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Determinan

Uji determian adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar konstribusi variabel Manajemen K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Usaha Pabrik Tahu Ponimin.

Tabel 9 Uji Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651[a]	.424	.395	1.28239

a. Predictors: (Constant), Manajemen K3 Dan Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2025

Dari Tabel 9 diatas, diperoleh nilai R_{Square} (R^2) adalah 0.424. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh manajemen K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Usaha Pabrik Tahu Ponimin Medan Polonia sebesar 42.4% sedangkan sisanya sebesar 57.6% (100% - 42.4%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja karyawan dapat diterangkan oleh variabel manajemen K3 dan lingkungan kerja

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Usaha Pabrik Tahu Ponimin Medan Polonia. Penerapan K3 yang baik mampu menciptakan rasa aman bagi karyawan dalam bekerja, sehingga mendorong peningkatan kinerja. Demikian pula, lingkungan kerja yang kondusif terbukti mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja.

Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian kinerja karyawan. Artinya, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek ini secara bersamaan untuk menciptakan kondisi kerja yang optimal dan mendukung tujuan operasional. Penelitian ini memperkuat pandangan bahwa aspek keselamatan, kesehatan, dan lingkungan kerja merupakan fondasi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin. (2017). Pengaruh Kesehatan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, *1*(2),150–156. https://doi.org/10.30871/jama.v1i2.500.

Asiva Noor Rachmayani. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sinta*. 6.

Busyairi, M., Ode, L., & Safar, A. (2012). PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN.*Psychiatrische,Praxis*,*39*(06),302–304. https://doi.org/10.1055/s-0032-1326702.

E.g, E., Diah, Y. M., & Zen, K. M. (2018). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA EP ASSET 2 PRABUMULIH. *Jembatan*, *14*(2), 103–118. https://doi.org/10.29259/jmbt.v14i2.5296.

Hasibuan, A. N., Nasution, J., & Sitompul, W. S. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *At-tijaroh: Jurnal Ilmu Manajemen,dan,Bisnis,Islam*,*5*(2),310–322. https://doi.org/10.24952/tijaroh.v5i2.1987.

Hidayat, A. (2021). Pengaruh Lingkungan, Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Tbk. *E-Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, *6*(1), 253981.

Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, *2*(1), 01–10. https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426.

Masalah, K. P., Persamaan, S., & Tiga, L. (2024). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Berjaya Group Fira. 5*(1), 243–255.

Nashrulloh, R. A. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, *2*(6), 1253–1261. https://doi.org/10.58344/jmi.v2i6.277.

Nissa, U. N., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, *3*(3), 69. https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.946.

Nurhandayani Annisa. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, *1*(2), 108–110. https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65.

Nurhidayah. 2018. "Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bandung Bina Distribusi Div Nestle." *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.

Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *1*(3), 290–304. https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113.

Pasaribu, L. V., & Arfusau, W. A. I. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister,Manajemen*,*1*(1),43–54. https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.6.

Prabowo, O. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *1*(2), 113–130. https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19.

Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). PENGARUH KESELAMATAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empirik Karyawan PT. Karakatau Posco di Cilegon Banten). *Jurnal RisetBisnis,dan,Manajemen,Tirtayasa*,,*2*,,2–3. http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM.

Subhan, A., Joesah, N., & Budi Kusuma, A. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, *1*(2), 152–162. https://doi.org/10.62421/jibema.v1i2.14.

Sugiyono. (2019). *Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada proyek pembangunan Gedung Bank Rakyat Indonesia (BRI) Putri Hijau*.

Swatika, B., Wibowo, P. A., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap KInerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, *11*(02), 197–204. https://doi.org/10.33221/jikm.v11i02.1220.

Yulius, H., Khairi, A. R., & Nasution, A. (2024). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Proyek RDMP Balikpapan. *Jurnal Sains dan Teknologi: Jurnal Keilmuan dan Aplikasi Teknologi Industri*, *24*(1), 90. https://doi.org/10.36275/stsp.v24i1.716.