

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karyabadi Sama Sejati

Juwita Safitri¹, Supriadi², Tri Kartika Yudha³

^{1,2,3}Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding Author: Juwita Safitri, E-Mail: wita202506@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh baik buruknya kinerja karyawan. Hal ini bisa saja terjadi karena adanya pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data untuk penelitian ini untuk mengumpulkan data tentang indikator terkait dengan variabel penelitian dan populasi sampel yang diteliti. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 68 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah program IBM SPSS Statistics 22 For Windows Data penelitian ini dianalisis secara deskriptif. Hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dilihat dari nilai Adjusted R Square = 0,919 atau 91,9%

Kata Kunci: Keselamatan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 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 menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan salah satu peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. (Akbar et al., 2024:58).

Sumber daya manusia merupakan elemen utama yang menentukan keberhasilan kegiatan perusahaan, karena tanpa dukungan tenaga kerja yang kompeten, sarana dan prasarana yang lengkap tidak akan mampu menjalankan fungsi operasional secara optimal. Kinerja karyawan menjadi indikator penting bagi pencapaian tujuan organisasi, sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut, termasuk pemenuhan kebutuhan karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta kenyamanan lingkungan kerja. Fenomena kecelakaan kerja yang masih terjadi, seperti pada kasus di PT. Karyabadi Sama Sejati, menunjukkan bahwa meskipun program K3 telah diterapkan, risiko tetap muncul akibat kurangnya pelatihan, penggunaan APD yang tidak konsisten, kelelahan, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak aman. Hal ini berdampak bukan hanya pada kesehatan fisik dan mental karyawan, tetapi juga pada menurunnya produktivitas dan efektivitas perusahaan secara keseluruhan.

Lingkungan kerja yang baik dan penerapan K3 yang optimal sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan, karena kondisi kerja yang aman, nyaman, dan terstruktur akan meningkatkan motivasi serta semangat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menciptakan ketidaknyamanan, menurunkan produktivitas, dan meningkatkan potensi kecelakaan. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu

memastikan faktor-faktor tersebut berjalan efektif untuk mempertahankan serta meningkatkan performa tenaga kerja. Dengan demikian, upaya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat menjadi aspek strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan serta keberhasilan perusahaan secara menyeluruh.

KAJIAN TEORI

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan upaya penting untuk melindungi pekerja dari berbagai risiko yang dapat menimbulkan kecelakaan, penyakit akibat kerja, hingga gangguan fisik dan mental. K3 mencakup penerapan prosedur, pengendalian risiko, penggunaan alat pelindung diri, serta penataan lingkungan kerja agar aman dan nyaman. Berbagai ahli menjelaskan bahwa kecelakaan kerja umumnya terjadi karena tindakan tidak aman, kondisi lingkungan yang berbahaya, kurangnya pelatihan, serta penggunaan peralatan yang tidak sesuai. Kecelakaan kerja dapat menimbulkan kerugian fisik, psikologis, maupun material, sehingga perusahaan wajib melakukan pencegahan melalui penerapan standar K3, penyediaan fasilitas kerja yang aman, serta pengawasan yang berkelanjutan.

Penerapan K3 memiliki tujuan utama untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, mencegah kecelakaan, memperlancar proses kerja, serta meningkatkan produktivitas karyawan. Indikator keberhasilan K3 meliputi kondisi lingkungan kerja, pengaturan udara dan penerangan, penggunaan peralatan kerja yang aman, serta kesehatan fisik dan mental karyawan. Ketika K3 berfungsi dengan baik, karyawan dapat bekerja lebih nyaman, waspada, dan sesuai prosedur sehingga kecelakaan dapat ditekan dan biaya operasional akibat kerugian pun menurun. Dengan demikian, penerapan K3 yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Lingkungan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh manajemen karena memiliki pengaruh langsung terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan. Para ahli menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau suasana tempat karyawan melakukan aktivitas sehari-hari, baik yang bersifat fisik maupun non fisik. Lingkungan yang dirancang dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan sehat sehingga mendukung kinerja optimal. Sebaliknya, lingkungan yang kurang baik dapat menimbulkan beban kerja tambahan, menurunkan efisiensi, serta menghambat terciptanya sistem kerja yang efektif.

Secara umum, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi nyata seperti tata ruang, pencahayaan, suhu, kebisingan, sirkulasi udara, bau, getaran, serta peralatan kerja yang digunakan karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan sosial di tempat kerja, seperti hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan sesama rekan kerja, serta suasana emosional dalam tim. Kedua jenis lingkungan kerja ini sangat memengaruhi kenyamanan dan psikologis pegawai, sehingga perlu dikelola dengan baik agar tercipta suasana kerja yang harmonis, kreatif, dan saling mendukung.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan, yang mencerminkan tingkat efektivitas, efisiensi, kualitas, dan produktivitas suatu pekerjaan. Berbagai ahli menjelaskan bahwa kinerja adalah output yang dapat diukur secara konkret dan dibandingkan dengan target atau kriteria yang telah disepakati. Kinerja karyawan sangat penting bagi pencapaian tujuan perusahaan karena melibatkan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman individu dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain efektivitas dan efisiensi kerja, otoritas atau wewenang yang dimiliki, kedisiplinan, serta inisiatif dan kreativitas karyawan dalam mendukung tujuan organisasi.

Penilaian kinerja memiliki tujuan untuk meningkatkan produktivitas melalui sistem manajemen kinerja yang baik, mencakup evaluasi individu, pengembangan karyawan, pemeliharaan sistem organisasi, dan dokumentasi sebagai dasar pengambilan keputusan sumber daya manusia. Untuk mengukur kinerja secara sistematis, digunakan sejumlah indikator seperti kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas dalam menjalankan tugas, serta kemandirian dan kemampuan bekerja sama. Melalui

indikator tersebut, organisasi dapat menilai sejauh mana karyawan memenuhi standar kinerja, sekaligus menentukan upaya perbaikan yang diperlukan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Karyabadi Sama Sejati yang berlokasi di Desa Pujud, Kecamatan Pujud, Kabupaten Rokan Hilir, Riau, dengan objek penelitian meliputi keselamatan dan kesehatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), serta kinerja karyawan (Y). Populasi penelitian berjumlah 217 karyawan yang tersebar pada tujuh departemen, yang selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk menentukan sampel penelitian. Penentuan sampel dilakukan dengan metode Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 68 responden.

TEKNIK ANALISIS DATA

Analisi Regresi Berganda

Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk menganalisis hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Tingkat signifikan dari masing-masing koefisien regresi variabel bebas terkait pengaruh dari Keselamatan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dapat di ketahui melalui fungsional berikut:

$$Y = f(X_1, X_2,)$$

Kemudian dari bentuk fungsional diatas dapat diubah menjadi persamaan berikut:

$$Y_t = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawn

X_1 : Keselamatan Kesehatan Kerja

X_2 : Lingkungan Kerja

β_0 : Konstanta

β_1 Dan β_2 : Koefisien Regresi

ε : Error term

Uji t Secara Parsial (Uji-t)

Uji t statistik merupakan pengujian secara individual untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan mengasumsikan bahwa variabel bebas yang lain konstan. Berikut adalah tahapan dalam pengujian Uji-t Hipotesis:

- H0 memiliki arti bahwa secara individu variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat secara signifikan. Hipotesis alternatifnya yaitu,
- $\beta_i \neq 0$, bearti variabel bebas secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- Untuk memperoleh nilai t-tabel dapat menggunakan rumus: T tabel: $t_{\alpha : n-k}$. Dimana : α = derajat signifikan, n = jumlah sampel (observasi) k = banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta.

Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat secara individual. Tingkat signifikansi yang akan digunakan adalah a 5% dengan kriteria pengujian adalah

- t-hitung $t < 0,05$ maka H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independent terhadap variabel dependen,
- apabila nilai signifikan $t > 0.05$, maka H0 di terima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) mempunyai range antara 0 sampai 1 (0R21). Semakin besar nilai R (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas

secara serentak dianggap kuat dan apabila (R^2) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data berikut ini.

Tabel 1 Analisis regresi linier berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients Beta</i>	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5.159	2.306		2.233	.029
K3	.480	.110	.438	4.358	.000
LK	.296	.081	.366	3.639	.001

b. *Dependent variable* : Kinerja

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu

$$Y = 5.159 + 0.480X_1 + 0.296X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah :

- 1) Nilai konstanta/intersep sebesar 5.159 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas (X_1 , dan X_2) sama dengan 0 maka nilai Y adalah 5.159, dalam kata lain bahwa nilai kinerja karyawan PT. Karyabadi Sama Sejati tanpa keselamatan kesehatan kerja dan dilingkungan kerja adalah 5.159.
- 2) Nilai koefisien regresi X_1 (keselamatan kesehatan kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.480, artinya bahwa setiap peningkatan 1% variabel keselamatan kesehatan kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 4.8%.
- 3) Nilai koefisien regresi X_2 (lingkungan kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0.296 artinya bahwa peningkatan 1% variabel lingkungan kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan maka akan menyebabkan kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 2.96%.

Uji t Secara Parsial (Uji-t)

- a. Untuk mengetahui pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karyabadi Sama Sejati digunakan uji hipotesis parsial (uji-t) dengan ketentuan taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$) dan dengan jumlah sampel 68 orang diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.668. Dari hasil pengolahan data pada Tabel 5.16 diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel keselamatan kesehatan kerja = 0.480, dengan nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 4.358 dan nilai signifikansi sebesar 0.004. Hal ini menjelaskan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.358 > 1.668$ dan nilai signifikansi $0.004 < 0.05$. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karyabadi Sama Sejati.
- b. Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karyabadi Sama Sejati digunakan uji hipotesis parsial (uji-t) dengan ketentuan : dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$) dan dengan jumlah sampel 68 orang diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.668. Dari hasil pengolahan data pada Tabel 5.16 diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja = 0.296 dengan nilai probabilitas t_{hitung} sebesar 3.639 dan nilai signifikansi sebesar 0.032. Hal ini menjelaskan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.639 > 1.668$ dan nilai signifikansi $0.032 < 0.05$. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karyabadi Sama Sejati.

Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

Nilai F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi $\alpha = 0.05$ dengan $df_1 = (k - 1)$ dan $df_2 = (n - k)$, dimana k = jumlah variabel (bebas + terikat) dan n = jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Jadi $(4 - 1) = 3$ dan $(68 - 4) = 64$. Hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2.748.

Tabel 2 Hasil Uji F

Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	119.09	2	59.509	27.683	.000 ^b
	<i>Residual</i>	139.731	65	2.150		
	Total	258.750	67			

b. *Dependent variable* : Kinerja

Sumber: Data Diolah, 2025

Dari Tabel 2 di atas diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($27.683 > 2.748$) dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu variabel keselamatan kesehatan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karyabadi Sama Sejati.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karyabadi Sama Sejati, dan dapat dilihat dari model *summary*, khususnya nilai *Rsquare*.

Tabel 3 Hasil uji determinan

<i>Model</i>	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.678 ^a	.460	.443	1.46619

b. *Dependent variable* : Kinerja

Sumber: Data Diolah 2025

Dari Tabel 3 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Rsquare* (r^2) sebesar 0.460. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karyabadi Sama Sejati, sebesar 46%, sedangkan sisanya sebesar 54% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja karyawan PT. Karyabadi Sama Sejati dapat diterangkan oleh variabel keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja sebesar 46%, sedangkan sisanya sebesar 54% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Faktor-faktor tersebut dapat berupa faktor internal yaitu yang berasal dari dalam perusahaan/karyawan atau faktor eksternal yaitu yang berasal dari luar seperti faktor sikap kerja, motivasi kerja, gaji, perilaku kerja inovatif dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karyabadi Sama Sejati.
- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karyabadi Sama Sejati.
- Keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karyabadi Sama Sejati.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Drs. Sri Redjeki, M.Si. (2016) 'KESEHTAN dan KESELAMATAN KERJA' Penerbit Pusdik SDM Kesehatan Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan'.
- Dr. Karimuddin Abdullah, S.HI., M.A., CIQnR, Misbahul Jannah, M.Pd., Ph.D.Ummul Aiman, S.Pd. Suryadin Hasda, M.Pd. Zahara Fadilla Ns. Taqwin, S.Kep., M.Kes. Masita, M.Pd.I. Ketut Ngurah Ardiawan, M.Pd. Meilida Eka Sari, M.Pd.Mat (2022) 'METODOLOGI PENELITIAN

KUANTITATIF' Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI (026/DIA/2012)ISBN: 978-623-5722-91-7

Ghozali, Imam. (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi ke-9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. ISBN:978-704-015-1

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-29). Bandung: Alfabeta.

Jurnal:

Anggi Lutfiah, A. D. (2024). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja*. 9(2), 248–257.

Aprilia Indri Apriani, G. (2023). PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WASTU ADI UTAMA. *Scientia*, 1, 120–132.

Bintang Nugraha, S. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Resqtec Indonesia Di Ruas Tol Kayuagung – Palembang*. 1(2), 155–161.

Della Candra Revinda, L. A. (2024). PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUMDAM TIRTA KENCANA JOMBANG. *American Ethnologist*, 6(3), 305. <https://doi.org/10.1111/amet.12914>

Dita Amelia, Karina R, Nuel Simatupang, Bastian Jovial Sinuraya, R. (2021). Pengaruh Harga, Citra Merek Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pt. Jne Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 11–24

Eko Trianto, S.Sos., M. M. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) KOTA TANGERANG. 9(1), 48–56.

Feronika Kumayas, Anderson G. Kumenaung, H. F. D. S. (2024). PENGARUH JUMLAH PENDUDUK, TINGKAT PENDIDIKAN DAN TINGKAT PENGANGGURAN TERHADAP KEMISKINAN DI KABUPATEN MINAHASA. *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 24(4), 72–89.

Fx. Pudjo Wibowo, G. W. (2019). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta*. 17(2), 142–156.

I Komang Windu Sandika, I Wayan Widnyana, I. M. S. (2023). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), MOTIVASI KERJA, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT BPR JAYA KERTI DENPASAR). *Jurnal Emas*, 4(10), 2416–2433.

M. Arfan Akbar, Ikbil Irawan, M. Y. (2024). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pt . PLN (Persero) UP3 Bima*. 2(3), 126–134.

Madjidu, A. (2022). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI. 5(1), 444–462.

Nadya Yolanda Hidayat, Jalaludin Sayuti, N. M. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang*. 2(1).

Neng Ajeng Ayu Lestari Mubarak , Sri Harini, E. Y. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA , MOTIVASI KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3)TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA INVESTAMA SUKABUMI.1(5), 632–650.

Nur Sabillillah Ayuningtias, Toni Herlambang, T. D. R. (n.d.). PENGARUH KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR SOSRO KANTOR PENJUALAN (KP) JEMBER. 2013.

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>

Pratiwi, A. A. (2020). Analisis Penyusunan Indikator Kinerja Pada Pemerintah Kabupaten Purbalingga.

- ABIS: Accounting and Business Information Systems Journal*, 5(4), 1–13. <https://doi.org/10.22146/abis.v5i4.59242>
- Riana Agustin, M. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen Dan AKuntansi (JISMA)*, 5(4), 393–402.
- Robiyati Podungge, Syamsul B. Biki, S. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bone Bolango. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 573–579. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.4165>
- Rosento RST, Resti Yulistria, Eka Putri Handayani, S. N. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 9(2), 154–165. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.938>
- Rudy Adi Chandra, Y. A. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja an Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Utama Karya Infrastruktur di Padang Pariaman. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 3739–3749. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i6.4525>
- Safitri, A. N. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERDAYAAN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). 11(2), 14–25.
- Santoso, I. D. P. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513–528. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>
- Sari, Meidya Dwi Novita, B. S. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di Ud. Mulia Jaya Taman Sidoarjo. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 7(4), 216–221.
- Sindy Fahmiria Putri, E. N. F. (2023). Mediasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 14(7).
- Siong June, M. S. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407–420. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i3.325>
- Sri Wahyuningsih, C. S. K. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 01(02), 61–68.
- Sunarsi, D. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MENTARI PERSADA DI JAKARTA. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- VANI KENANGA NAN WANGI, ELOH BAHIROH, A. I. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.532>
- Vernando, A. N. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2(2), 483–492.
- Winda Andriani, Rahmi Widyanti, H. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 7(2), 65–83. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>