

**PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
ADOVELIN RAHARJA SHIPPING**



Skripsi Oleh
AULIA RAHMI
01011382126145
MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADOVELIN RAHARJA SHIPPING

Disusun Oleh :

Nama : Aulia Rahmi
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126145
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsetrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 26 Mei 2025


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 19890711201803100

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 16/7 2014
FAKULTAS EKONOMI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADOVELIN RAHARJA SHIPPING

Disusun Oleh :

Nama : Aulia Rahmi
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126145
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsetrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal dan sudah memenuhi syarat untuk diterima.

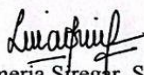
Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 14 Juli 2025

Pembimbing

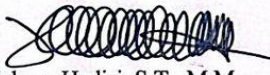
Penguji


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 198909242019032021

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aulia Rahmi
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126145
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsetrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**“PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADOVELIN RAHARJA
SHIPPING”**

Pembimbing :

Ketua : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Penguji : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 09 Juli 2025

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dari gelar kesarjanaan.

Palembang, 14 Juli 2025

Pembuat Pernyataan



Aulia Rahmi
NIM. 01011382126145

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka sesungguhnya Bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S. Al-Insyirah 5-6)

“Jangan menilai saya dari kesuksesan, tetapi nilai saya dari seberapa sering saya jatuh dan berhasil bangkit kembali”

(Nelson Mandela)

“Hanya ada satu kebaikan, yaitu pengetahuan dan hanya ada satu kejahatan, yaitu ketidaktahua”

(Socrates)

Skripsi ini saya persembahkan kepada

- **Mama dan Papa**
- **Keluarga**
- **Orang Terkasih**
- **Sahabat Seperjuangan**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW agar kelak mendapatkan syafaat beliau pada yaumul akhir nanti. Penulis skripsi ini mengambil judul Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adovelin Raharja Shipping

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adovelin Raharja Shipping. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat yang harus ditempuh mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya dalam tugas akhirnya. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi pembaca, penulis serta ilmu. Penelitian ini terbuka untuk diselesaikan ataupun kekurangan. Oleh karena itu, penulis memohon maaf dan mengharapkan jika terdapat kritik ataupun saran. Atas perhatiannya, penulis ucapkan terimakasih.

UCAPAN TERIMAKASIH

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam. Pada kesempatan yang berbahagia ini, saya ingin menyampaikan rasa syukur dan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah turut serta dalam penulisan skripsi ini, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Dengan penuh hormat, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas berkat rahmat, ridho serta karunia-Nya yang telah diberikan, nikmat kesehatan dan anugrah yang luar biasa sehingga peneliti mampu untuk melewati proses pembuatan dan menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua Orang Tua, Mama Helga Sanbenthio dan Papa Abdul Gani, terimakasih atas segala cinta dan kasih sayang yang telah diberikan sedari kecil sampai saat ini, terimakasih atas dukungan, semangat, nasihat, waktu, doa yang selalu diberikan, dan menjadi inspirasi dan motivasi semasa perkuliahan sampai penyelesaian skripsi ini.
3. Abang, M. Fajri, terimakasih untuk selalu mendukung, memberikan semangat, nasihat, dan memberikan solusi dalam pengerjaan skripsi ini, serta terima kasih telah menjadi abang yang terbaik untuk penulis selama ini.
4. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.

5. Bapak Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si, selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus dosen pembimbing penulis yang telah membimbing dan memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini menjadi lebih baik.
7. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M, sebagai Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus dosen penguji penulis yang telah memberikan ilmu berharga dan saran dalam memperbaiki skripsi ini menjadi lebih baik.
8. Ibu, Nofiawaty, S.E., M.M sebagai dosen pembimbing akademik yang telah memberikan saran dan membimbing selama perkuliahan.
9. Teman-teman seperjuangan Nabila, Anisa, Popy, Manda, Fakhri, dan Jerry yang telah kebersamai penulis, yang telah memberikan semangat dukungan, dan doa tiada henti selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas waktu yang begitu berarti untuk penulis. See you another level guys!
10. Kepada Syahdan Kurniawan, terima kasih telah menjadi tempat bersandar Ketika Lelah, pendengar setia disaat sulit, dan penyemangat dalam setiap Langkah penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

ABSTRAK

ASLI
BURUSAN MANAJEMEN 16/7/2016
FAKULTAS EKONOMI

ABSTRAK

PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADOVELIN RAHARJA SHIPPING

Oleh:

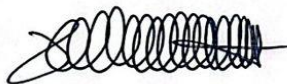
Aulia Rahmi

Kinerja karyawan merupakan hasil utama yang dapat menentukan bahwa seorang karyawan sudah berkontribusi pada produktivitas mereka, oleh karena itu sebuah organisasi diharuskan untuk dapat menganalisa dan mengetahui faktor-faktor kinerja pegawai beserta juga usaha dalam pengembangan karyawan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode regresi linear berganda. Total sampel pada penelitian ini adalah 90 orang yang merupakan karyawan PT. Adovelin Raharja Shipping. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

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

Ketua Jurusan Manajemen

Dosen Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 16/12/2020
KAMPUS KEMAHARJATI

ABSTRACT

THE EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH SAFETY (K3) AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ADOVELIN RAHARJA SHIPPING

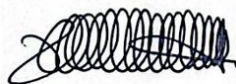
By

Aulia Rahmi

Employee performance is the main result that can determine whether an employee has contributed to their productivity, therefore an organization is required to be able to analyze and know the factors of employee performance along with efforts in developing these employees. This study aims to analyze the effect of Occupational Safety and Health (K3) and Work Environment on Employee Performance. This study is a quantitative study with multiple linear regression methods. The total sample in this study was 90 people who were employees of PT. Adovelin Raharja Shipping. The results of the study showed that partially and simultaneously Occupational Safety and Health (K3) and Work Environment had a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords : Employee performance, Occupational Safety and Health, Work Environment

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Dosen Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

x

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
16/7/2016

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstraak Skripsi dalam
Bahasa Inggris dari Mahasiswa :

Nama : Aulia Rahmi
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126145
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsetrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja
(K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Adovelin
Raharja Shipping**

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensis-nya dan kami
setujui untuk ditempatkan di lembar abstrak

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

Dosen Pembimbing

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Aulia Rahmi
Nim : 01011382126145
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 12 Mei 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : JL.Kapten Robbani Kadir, Komp TB Patra.
Email : aulirhm02@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

- SD : YP INDRA PLAJU
- SMP : SMP NEGRI 15 PALEMBANG
- MA : PONPES QODRATULLAH LANGKAN

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Grand Teori	10
2.1.2 Kinerja Karyawan	11
2.1.3 Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	14
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu	20

2.3 Hubungan Antar Variabel	29
2.3.1 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	29
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	30
2.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	33
3.2 Desain Penelitian	33
3.3 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	34
3.3.1 Jenis Data	34
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data	34
3.4 Populasi dan Sampel	35
3.4.1 Populasi	35
3.4.2 Sampel	35
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Penelitian	36
3.5.1 Variabel Penelitian	36
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	36
3.6 Teknik Analisis Data.....	41
3.6.1 Uji Instrumen.....	41
3.6.2 Statistik Deskriptif.....	44
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	44
3.6.4 Uji Model	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Gambaran Umum PT. Adovelin Raharja Shipping	50
4.2 Deskripsi Responden Penelitian.....	57
4.2.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden Penelitian	57
4.2.2 Deskripsi Usia Responden Penelitian	58
4.2.3 Deskripsi Lama Bekerja Responden Penelitian	58
4.3 Distribusi Frekuensi Variabel.....	59
4.4 Statistik Deskriptif	80
4.5 Analisis Data	81

4.5.1 Pengujian Instrumen Penelitian.....	81
4.5.2 Uji Asumsi Klasik	84
4.6 Pembahasan	92
4.6.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	92
4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran	96
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN.....	110

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Kategori Penilaian Tahunan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adovelin Raharja.....	3
Tabel 1.2	Data Penilaian Tahunan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adovelin Raharja 2022-2024	3
Tabel 1.3	Data kasus kecelakaan kerja PT. Adovelin Raharja.....	5
Tabel 1.4	Keluhan Karyawan PT. Adovelin Raharja pada Tahun 2024	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1	Skala Likert	35
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 3.3	Interval Koefisien Korelasi	49
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	58
Tabel 4.4	Frekuensi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja	59
Tabel 4.5	Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	67
Tabel 4.6	Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	72
Tabel 4.7	Statistik Deskriptif	80
Tabel 4.7	Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1).....	82
Tabel 4.8	Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)	82
Tabel 4.9	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	83
Tabel 4.10	Uji Reliabilitas	84
Tabel 4.11	Uji Normalitas.....	84
Tabel 4.12	Uji Multikolinearitas	85
Tabel 4.13	Uji Heterokedastisitas	86
Tabel 4.14	Uji-F	88
Tabel 4.15	Uji-t	89
Tabel 4.16	Regresi Linear Berganda.....	86
Tabel 4.17	Uji <i>R Square</i>	90
Tabel 4.18	Uji Koefisien Korelasi	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1 Logo PT Adovelin Raharja Shipping	51

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) salah satu aset dan salah satu bagian dari sebuah organisasi, karena itu sumber daya manusia ini perlu pengelolaan dengan baik dan benar (Grace et al., 2024). Jika dilihat dari sifatnya sumber daya manusia memiliki keunikan dari pada aset lainnya. Hal itu dikarenakan SDM ini memiliki perasaan, pikiran, dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan secara aktif, sesuai yang diharapkan (Silalahi et al., 2022).

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Manusia harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola sebaik mungkin agar sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Seiring dengan perkembangan ilmu dan teknologi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat bekerja secara optimal. Tolak ukur keberhasilan dari manajemen sumber daya manusia adalah dalam hal kinerja atau produktivitas karyawan.

Mangkunegara (2020) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan

merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

PT. Adovelin Raharja pertama kali didirikan pada tahun 1990 di Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia. PT. Adovelin Raharja bergerak dibidang pengiriman barang. Sebagai perusahaan, PT. Adovelin Raharja telah menumbuhkan dan memperluas bisnis secara organik kelebih banyak ragam layanan pengiriman. Dalam melakukan pengiriman barang, PT. Adovelin Raharja memerlukan alat pengepakan barang yaitu plat metal box yang merupakan tempat meletakan barang yang akan dikirim agar barang tersebut tersusun rapi dan aman dalam pengirimannya. Setelah melakukan pengiriman barang, *plat metal box* akan dicek kembali dalam segi pemeliharaan, pembersihan dan perbaikan agar dalam pengiriman berikutnya plat metal box dapat digunakan secara lebih aman. Dalam hal kinerja karyawan, berdasarkan hasil awal pengamatan yang dilakukan, beserta pengumpulan data awal, ditemukan adanya beberapa indikasi yang menunjukkan sumber daya manusia PT. Adovelin Raharja belum berfungsi dengan optimal. Indikasi yang menunjukkan kinerja sumber daya manusia PT. Adovelin Raharja belum optimal yaitu dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kategori Penilaian Tahunan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adovelin Raharja

Rentang Nilai Kinerja Karyawan	Kategori
85 – 100	Baik
70 – 84	Cukup Baik
60 – 69	Kurang
< 60	Tidak Baik

Sumber: *Human Resource* PT. Adovelin Raharja

Tabel 1.2 Data Penilaian Tahunan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adovelin Raharja 2022-2024

No	Kategori	Rentang Nilai Kinerja Karyawan	Tahun		
			2022 (Orang)	2023 (Orang)	2024 (Orang)
1.	Baik	85 – 100	59	57	55
2.	Cukup Baik	70 – 84	18	19	22
3.	Kurang	60 – 69	11	9	6
4.	Tidak Baik	< 60	2	5	7
Total Karyawan				90	

Sumber: *Human Resource* PT. Adovelin Raharja

Berdasarkan Tabel 1. mengenai data penilaian tahunan terhadap kinerja karyawan PT. Adovelin Raharja dari tahun 2022 hingga 2024, terlihat adanya perubahan dalam jumlah karyawan pada masing-masing kategori kinerja. Pada kategori "Baik," terdapat penurunan jumlah karyawan dari 59 orang pada tahun 2022 menjadi 55 orang pada tahun 2024. Di kategori "Cukup Baik," terdapat peningkatan secara bertahap dari 18 karyawan pada tahun 2022 menjadi 22 karyawan pada tahun 2024. Untuk kategori "Kurang," jumlah karyawan menunjukkan penurunan dari 11 orang pada tahun 2022 menjadi 6 orang pada tahun 2024, yang menunjukkan perbaikan di kategori ini. Namun, kategori "Tidak Baik" mengalami peningkatan dari 2 orang pada tahun 2022 menjadi 7 orang pada tahun 2024. Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat penurunan kinerja

terhadap karyawan PT. Adovelin Raharja sehingga perlu dikaji lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Setiap organisasi terdiri dari orang-orang sebagai sumber daya manusia yang menjadi aset penting organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola dengan baik agar memberikan dampak positif perusahaan yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Herdilah et al., 2023). Perusahaan perlu menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) guna menciptakan lingkungan yang kondusif, dan bertujuan untuk mendukung proses peningkatan kinerja karyawan. Hal ini agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai, dengan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien (Atiyah & Wibowo, 2023).

Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini akan memiliki kinerja yang maksimal (Adzansyah et al., 2023).

Menurut (W. Ningsih & Ferijani, 2020) keselamatan kerja merupakan perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, bahaya aliran listrik,

terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian anggota tubuh, pengelihan, dan pendengaran. Sedangkan kesehatan kerja adalah kebebasan dari kekerasan fisik. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik. Kedua konsep tersebut dikenal dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Berbagai perusahaan menerapkan konsep K3 guna menciptakan lingkungan yang kondusif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Z. Walidah et al., 2024).

Penyebab kecelakaan kerja terbesar adalah faktor manusia, yaitu kurangnya kesadaran pengusaha dan tenaga kerja sendiri terutama dalam melaksanakan berbagai peraturan perundang-undangan. Masih banyak pengusaha yang menganggap pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja kurang bermanfaat bagi perusahaan yang bersangkutan dan hanya menambah biaya. Sikap seperti ini mengakibatkan timbulnya acuh-takacuh dan dapat menurunkan kinerja, kenyamanan dan rasa aman dalam bekerja (Larasatie et al., 2022).

Berdasarkan data kecelakaan kerja dari PT. Adovelin Raharja selama 4 tahun terakhir, terdapat beberapa kasus kecelakaan kerja yang terjadi di pabrik PT. Adovelin Raharja. Berikut data kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun 2021 hingga 2024.

Tabel 1.3 Data kasus kecelakaan kerja PT. Adovelin Raharja

Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja	Jenis Kecelakaan
2021	0 kasus	-
2022	1 kasus	Kecelakaan Ringan
2023	2 kasus	Kecelakaan Ringan
2024	1 kasus	Kecelakaan Ringan

Sumber: Biro K3 Dep Teknik & utilitas PT. Adovelin Raharja

Pada tahun 2021, PT. Adovelin Raharja mencatat 0 kasus kecelakaan kerja, yang berarti tidak ada insiden kecelakaan yang dilaporkan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem keselamatan kerja di perusahaan berjalan dengan baik pada tahun tersebut. Pada tahun 2022, terjadi 1 kasus kecelakaan kerja, kemudian pada tahun 2023 jumlah kecelakaan kerja meningkat dengan tercatat 2 kasus kecelakaan kerja, kemudian pada tahun 2024 jumlah kasus kecelakaan kembali menurun menjadi 1 kasus, dimana seluruh kasus termasuk dalam kategori kecelakaan ringan. Kecelakaan ringan yang terjadi meliputi cedera seperti luka kecil, terkilir, atau memar. Meskipun terjadi penurunan pada tahun 2023-2024, adanya insiden menunjukkan bahwa upaya pencegahan masih perlu ditingkatkan untuk mencapai target nihil kecelakaan (*zero accident*) dalam jangka panjang.

Selain keselamatan kesehatan kerja, tinggi dan rendahnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalam perusahaan. Menurut Aslji (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam melakukan tugas yang di tugaskan kepada mereka. Hal ini menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan karyawan ketika bekerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja yang dimulai dari metode pekerjaan hingga alat yang di gunakan. Berdasarkan data evaluasi PT. Adovelin Raharja, terdapat beberapa keluhan dari karyawan mengenai lingkungan kerja yang akan dideskripsikan pada tabel berikut:

Tabel 1.4 Keluhan Karyawan PT. Adovelin Raharja pada Tahun 2024

No.	Keluhan	Deskripsi	Total Karyawan yang Melaporkan Keluhan
1.	Alat pelindung diri (APD)	Kekurangan alat pelindung diri atau prosedur keselamatan yang memadai	44 Karyawan
2.	Kebersihan	Polusi udara atau limbah industri yang belum dikelola dengan baik	25 Karyawan
3.	Pencahayaan	Pencahayaan yang buruk di kantor	31 Karyawan
4.	Suhu Ruangan	Suhu ruangan tidak nyaman	29 Karyawan
5.	Hubungan Antar-Karyawan	Ditemukan perselisihan antar karyawan	21 Karyawan

Sumber: Sumber: *Human Resource* PT. Adovelin Raharja

Pada tahun 2024, PT. Adovelin Raharja mengalami kendala seperti kurangnya alat pelindung diri atau prosedur keselamatan yang memadai, sehingga dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Selain itu, kebersihan lingkungan seperti adanya polusi udara atau limbah industri yang belum dikelola dengan baik, dapat menyebabkan masalah kesehatan bagi karyawan. Faktor lain, seperti pencahayaan yang buruk, atau suhu yang tidak nyaman, dapat menurunkan kenyamanan dan efisiensi kerja. Selain itu, ditemukan adanya perselisihan antar karyawan sehingga membuat karyawan kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja. Berdasarkan permasalahan berikut, PT. Adovelin Raharja perlu secara konsisten mengawasi dan memperbaiki aspek-aspek tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif bagi seluruh karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Parashakti & Putriawati, 2020) menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan stimultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh (Vernando, 2023a) bahwa variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja secara parsial dan stimultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wangi et al., 2020) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Penelitian oleh Warongan et al. (2023) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini kemudian menimbulkan perbandingan yang tidak relevan sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan variabel yang sama. Keselamatan kesehatan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang aman diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah menjadi suatu faktor pendukung berjalannya sebuah organisasi. Berdasarkan dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adovelin Raharja Shipping”**.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah yang telah dirumuskan memerlukan pendekatan untuk menjawabnya. Oleh sebab itu, dapat dirumuskan suatu permasalahan yaitu:

1. Apakah Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adovelin Raharja Shipping?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adovelin Raharja Shipping?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah ini, maka tujuan dari perumusan masalah ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adovelin Raharja Shipping.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adovelin Raharja Shipping.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulisan penelitian mengenai Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diharapkan akan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memperkaya kepustakaan dan memberikan kontribusi pada pengembangan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama teori atribusi yang berkaitan dengan keselamatan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik untuk mendukung visi, misi dan tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, S. D., Ruslan, M., & Mane, A. (2024). Pengaruh Keselamatan, Kesehatan, Dan Keamanan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Terminal Petikemas PT. Pelindo Makassar. *Journal of Economy Business Development*, 2(2), 230-236.
- Adzansyah, Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *JIMT : Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4).
- Agustiansyah, F. (2024). Literature Review: Peran Motivasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Interdisipliner Indonesia*, 1(01), 11-16.
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. . Uisu Press.
- Al Zeer, I., Ajouz, M., & Salahat, M. (2023). Conceptual model of predicting employee performance through the mediating role of employee engagement and empowerment. *International Journal of Educational Management*, 37(5), 986–1004. <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2023-0095>
- Alfidyani, K. S., Lestantyo, D., & Wahyuni, I. (2020). Hubungan pelatihan K3, penggunaan APD, pemasangan safety sign, dan penerapan sop dengan terjadinya risiko kecelakaan kerja (Studi pada industri garmen kota Semarang). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(4), 478-483.
- Aliya, S., & Ardila, B. (2024). Determinasi Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. STL, Palembang. *Jurnal Ekuilnomi*, 6(3), 761-773.
- Alqawi, D., Ali, H., & Fauzi, A. (2024). Determinasi Produktivitas Kerja Melalui Motivasi : Analisis Lingkungan Kerja, Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Tenaga Kesehatan RS. Satria Medika Bekasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 367–380. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3.1827>
- Amelya, H., Pratiwi, H., & Rahmadania, Z. (2024). PERAN PSIKOLOGI INDUSTRI DALAM MENGURANGI STRES KERJA DAN MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN. *Jurnal Inovasi Pendidikan Kreatif*, 5(4).
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1-24.

- Anjani, N. S., Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 Kabupaten Wonosobo. *Volatilitas Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(6), 384–394.
- Aprilliani, C. (2022). *Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Aslia A, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 66–90.
- Atiyah, Y., & Wibowo, E. K. (2023). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pegawai Saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 61–81.
- Aryana, I. N., & Suwandana, I. G. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Self Efficacy Di Hotel Tjampuhan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(6).
- Astuti, P. D., Mahmud, M., & Bahsoan, A. (2025). Pengaruh Sistem Administrasi Perkantoran Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(2), 1288-1300.
- Aula, F. H., & Nugraha, J. (2020). Pengaruh tata ruang kantor dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 169-185.
- Ayaturrahman, J. D., & Rahayu, I. (2023, January). Dampak soft skill terhadap kesiapan kerja mahasiswa di era industri 4.0. In *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance* (pp. 169-175).
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Pena Persada.
- Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. UBHARA.
- Darmawan, D., & Putra, A. R. (2022). Pencapaian efektivitas kerja melalui optimalisasi kecerdasan emosional dan pemberian beban kerja secara tepat kepada karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 8-16.
- Fajriah, I. (2025). Pengaruh Kualitas Udara di Tempat Kerja terhadap Kesehatan dan Produktivitas Pekerja. *Termometer: Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan dan Kedokteran*, 3(1), 272-285.
- Fathimah, M. A. A. (2025). *Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Motivasi Berinovasi Pada Karyawan di PT XYZ* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).

- Febrianty, D. (2022). *Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alam Hijau Konsultan* (Doctoral dissertation, Fakultas Sosial Sains).
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Ferine, K. F., Aditia, R., Rahmadana, M. F., & Indri. (2021). An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority. *Heliyon*, 7(7), e07698. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07698>
- Firdausi, F. A. (2023). *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi: Studi kasus PTPN XII Kebun Kalisanen Jember Tahun 2022-2023*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Ghimire, B., & Rai, B. (2023). Employee Performance Factors in the Nepalese Commercial Banks: Insights from Emerging Markets. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*. <https://doi.org/10.33168/JLISS.2023.0203>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., & Ivancevich, J. M. (1994). *Organisasi dan manajemen*. Erlangga.
- Grace, V., Charlita, A., Hardini, & Rizky. (2024). Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 144–155.
- Gridwichai, P., Kulwanich, A., Piromkam, B., & Kwanmuang Vanich, P. (2020). Role of personality traits on employees' job performance in the pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3), 185–194.
- Gucci, D. O. D. R., Anugrah, I., Fahrudini, R. E., Paula, P. M., & Saleh, M. (2025). ANALISIS PENCAHAYAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. XYZ BATAM INDONESIA. *JURNAL LOGISTICA*, 3(2), 65-69.
- Herdilah, H., Aris Septiliani, N., Septimia, L., Rodiyah, S., & Tadi, T. (2023). Paradigma Baru Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Global. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 60–83. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.526>
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. Willey.

- Hikmah Perkasa, D., Lusitawati, Imelda Novita Susiang, M., Dhyan Parashakti, R., & Nina Rostina, C. (2023). The Influence of the Physical Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13678>
- Ihsani, I. M., & Rini, H. P. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kebonrojo Surabaya. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 75-79.
- Kanaf, Y. R., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 886–897.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)* (5th ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Kelly, H. H. (1972). *Attribution in social interaction*. General Learning Press.
- Khatatbeh, H., Al-Dwaikat, T., Alfatafta, H., Ali, A. M., & Pakai, A. (2023). Burnout, quality of life and perceived patient adverse events among paediatric nurses during the <scp>COVID</scp> -19 pandemic. *Journal of Clinical Nursing*, 32(13–14), 3874–3886. <https://doi.org/10.1111/jocn.16540>
- Kum, I. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kerjasama Team Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Peran Moderasi Berbagi Pengetahuan (Study pada Yayasan Pemberdayaan Masyarakat Amungme Kamoro (YPMAM) Kabupaten Mimika Papua)* (Doctoral dissertation, STIE Bank BPD Jateng).
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal sosial dan sains*, 2(1), 104-110.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Effect of Work Stress, Work Motivation, and Work Environment to Employee Performance Production Part. *Business and Finance Journal*, 4(2), 105–114. <https://doi.org/10.33086/bfj.v4i2.1359>
- Larasatie, A., Fauziah, M., Dihartawan, D., Herdiansyah, D., & Ernyasih, E. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tindakan Tidak Aman (Unsafe Action) Pada Pekerja Produksi Pt. X. *Environmental Occupational Health and Safety Journal*, 2(2), 133. <https://doi.org/10.24853/eohjs.2.2.133-146>
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior* (8th ed.). McGraw-Hill.

- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (14th ed.). PT. Remaja Rosda Karya.
- Mappamiring, Akob, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). What Millennial Workers Want? Turnover or Intention to Stay in Company. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 237–248. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no5.237>
- Maisarah, S., & Sumarni, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bakti Putra Meratus. *JAPB*, 4(2), 702-712.
- Majid, A. S., & Putri, E. I. E. (2025). Gambaran Penilaian Kinerja Karyawan PT X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(01), 49-61.
- Margaretha, A. (2025). *Pengaruh Knowledge Sharing, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Inovatif Karyawan (Studi Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Salatiga)* (Doctoral dissertation).
- Marlius, D., & Melaguci, R. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Departement Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1168-1180.
- Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan. *Sustainability*, 15(11), 8699. <https://doi.org/10.3390/su15118699>
- Muchtarruddin, M., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Ariyati, Y., Desi, V. T., & Andi, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Batamindo Services Sinindo. *JURNAL DIMENSI*, 12(2), 422–429. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i2.5765>
- Mutiara, S. T., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., & Purwanto, S. (2024). Kinerja karyawan: Peran keadilan distributif, keselamatan kesehatan kerja (K3), dan burnout: Studi kasus pada karyawan depo Jakarta. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1125–1138.
- Monde, J. J., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT PLN (Persero) Rataan. *Productivity*, 3(2), 187-192.
- Nelfita, N., Aprinawati, A., Lubis, D. A., Wijaya, R. H., Rumapea, Y. R., & Sampurno, M. A. (2024). Analysis of the Impact of Implementation of

- Occupational Safety and Health Programs on Productivity: Literature Analysis. *Holistic Science*, 4(3), 543–550.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Ningsih, W., & Ferijani, A. (2020a). Deskripsi Pelaksanaan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Di Perusahaan Panca Jaya. *Jemap*, 2(2), 267. <https://doi.org/10.24167/jemap.v2i2.2458>
- Ningsih, W., & Ferijani, A. (2020b). Deskripsi Pelaksanaan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Di Perusahaan Panca Jaya. *JEMAP*, 2(2), 267. <https://doi.org/10.24167/jemap.v2i2.2458>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pasaribu, R., Khairani, F., Adelia, M., Putri, N. A., & Manurung, S. H. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN. *JURNAL AKADEMIK EKONOMI DAN MANAJEMEN*, 2(3), 642-652.
- 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>
- Prasetya, D. (2023). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Tamalate Kota Makassar= THE RELATIONSHIP BETWEEN HEAD OF PUSKESMAS LEADERSHIP TO EMPLOYEE WORK SATISFACTION AT PUSKESMAS TAMALATE MAKASSAR CITY* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.
- Priambodo, G., & Hariastuti, N. L. P. (2023). Analisa Faktor-Faktor Kebugaran Dan Aspek Fisik Terhadap Kinerja dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Indonesian Journal of Kinanthropology (IJOK)*, 3(2), 89-98.
- Podungge, R., Biki, S. B., & Wahidji, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada

- Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bone Bolango. *S E I K O : Journal of Management & Business*, 6(1), 573–579.
- Purwanti, N. H., Basriman, I., Sugiarto, S., & Sukwika, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Changshin Reksa Jaya Garut. *Jambura Journal of Health Sciences and Research*, 5(2), 602–613. <https://doi.org/10.35971/jjhsr.v5i2.18928>
- Putra, A. A., & Ariebowo, T. (2023). Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah I Soekarno-Hatta Jakarta. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 62-71.
- Putra, A. D., & Saraswati, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 4(2), 240-249.
- Putri, N. A., Muhtady, N. H., & Wahjono, S. I. (2025). Penilaian kinerja dan metode penilaian kinerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS)*, 5(2), 149-153.
- Rabbad, R., Justiana Astuti, H., Tubastuvi, N., & Cinintya Pratama, B. (2024). The effect of Islamic leadership, organizational culture, motivation, work environment, and job satisfaction on employee performance. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 13(3), 205–222. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i3.3402>
- Rahayu, B., Aslichah, A., & Hidayat, F. N. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Union Metal. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(15), 107-116.
- Rahmawati, I., Lestari, H., & Herlina, B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja guru di SMK swasta se-Kecamatan Ciampea Bogor terakreditasi A. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(1), 239–254.
- Ramadhani, N. N., Syaifuddin, D. T., Maharani, S. W., & Putera, A. (2024). Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 14-31.
- Rangkuti, A. E., Thasy, B., & Yanti, A. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara. *Prosiding Konferensi Nasional Social & Engineering Polmed (KONSEP)*, 2(1), 553-564.

- Rangkuti, Z. S., & Nasution, M. I. P. (2025). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efisiensi Operasional Di Sektor Publik. *JURNAL ILMIAH NUSANTARA*, 2(1), 180-184.
- Rizkyana, N. P. F., Oktaria, R., Putra, T. F., Muntaz, R., Baso, A. M. F., Ilham, M., & Laksana, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(5).
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Sahabuddin, R., Maulana Arif, H., Adriyansyah, A., Suparman, N. S., & Reskianto, D. (2023). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 8, 349–357.
- Saputra, D., Simanjuntak, R. A., & Wibowo, A. H. (2022, November). PENGARUH KEBISINGAN DAN PENCAHAYAAN TERHADAP PERFORMANSI DAN FAAL KERJA OPERATOR PRODUKSI LEATHER WORK DAN HANDICRAFT DI IKM HADISUKIRNO. In *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST) 2022* (pp. C35-C40). IST AKPRIND Yogyakarta.
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19-24.
- Seran, G., & Busiri, B. (2025). *PERENCANAAN KEBUTUHAN PEGAWAI BERDASARKAN ANALISIS BEBAN KERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MALAKA PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR* (Doctoral dissertation, Institut Pemerintahan Dalam Negeri).
- Siregar, C. T. N., Kindangen, P., & Palandeng, I. D. (2022). Evaluasi Pemeliharaan Mesin dan Peralatan Produksi PT. Multi Nabati Sulawesi (MNS) Kota Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 428-435.
- Silalahi, M., Sitanggang, D., & Sihombing, S. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Sinar Bintang Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22(September), 334–354. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i2.2139>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sutanto, A. T., Harahap, S. R., Edward, Y. R., & Faris, S. (2023). The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Labuhan Batu District Education Office with Work Discipline as Intervening

Variables. *International Journal of Current Science Research and Review*, 06(02). <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/V6-i2-47>

Syamsul Hidayat, M., Syamsul Hidayat, M., Hikmah Perkasa, D., Imelda Novita Susiang, M., & Dhyan Parashakti, R. (2023). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Leadership on Employee Performance at PT. Kalimutu Mitra Perkasa. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13691>

Sumardiyono, S., & Pamungkas, P. I. (2024). Pengaruh Lama Penggunaan Komputer dan Jarak Pandang terhadap Kelelahan Mata. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 13(04), 290-297.

Susanto, F. E., & Sulastri, T. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TTLC NASMOCO TRANSPORT. *Jurnal Manifest*, 1(01), 31-51.

Swastika, B., Wibowo, P. A., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 11(02), 197-204.

Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 01-09.

Utari, P. (2023). *PENGARUH KINERJA SISTEM PENCAHAYAAN ANIDOLIC LIGHT PIPE TERHADAP DISTRIBUSI PENCAHAYAAN ALAMI PADA GEDUNG KANTOR (Studi Kasus: Gedung Menara Bosowa Makassar)= THE EFFECT OF ANIDOLIC LIGHT PIPE DAYLIGHTING SYSTEM PERFORMANCE ON NATURAL LIGTHING DISTRIBUTION IN OFFICE BUILDING (Case Study: Bosowa Makassar Tower Building)* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).

Vernando, A. N. (2023a). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 2(2).

Vernando, A. N. (2023b). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 483–492.

Wahyuni, Ramli, & Mawardi, W. (2024). Optimizing Employee Performance in Tapalang Health Center, Tapalang District, Mamuju Regency: The Interplay of Work Environment, Discipline, and Motivation. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5).

- Walidah, H., Sugiyarti, A. T., & Gusti, T. E. (2024). HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM 'AISYIYAH SITI FATIMAH TULANGAN TAHUN 2024. *PREPOTIF: JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT*, 8(3), 6930–6936. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v8i3.34927>
- Walidah, Z., Arifudin, N., Wilda, D., Amelia, R., Iddhiyan, A. N., & Praktik, K. (2024). Studi Kasus Pelaksanaan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) di Kawasan PT Gunbuster Nickel Industry Fakultas Hukum Universitas Mulawarman , Samarinda , Indonesia Studi kasus mengenai pelaksanaan K3 di kawasan PT Gunbuster Nickel Industry menyoroti prak. *Aliansi : Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 3(3).
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (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>
- Windarko, W., Lastro, D., Iskandar, Y., & Mala, C. M. F. (2023). The Impact Of Employee Performance On Employee Productivity: Based On The Work Environment, Standard Operating Procedures (SOP), And Work Discipline. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 960–970. <https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.265>
- Wazdy, N. A., Setyawan, A., & Sudhartio, L. (2024). Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Kenyamanan Lingkungan, Kepemimpinan, dan Manajemen Waktu: Studi di Pemerintah Provinsi Kepulauan X dengan Mediasi Keterlibatan Pegawai. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 9(1), 102-118.
- Wijayanti, W., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan work engagement pada karyawan PT X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 168-179.
- Wulandari, A., & Nurhayati, M. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Teamwork Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 11(2), 47-67.
- Yuda, I. M. Y. S. (2022). Faktor Penentu Keberhasilan Kinerja Pegawai: Studi Kasus Di Triton Denpasar. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 41-49.