

# Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet Padang

Cici Mayora

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Keuangan Perbankan Dan Pembangunan” Padang

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine and analyze the effect of occupational safety and health (OSH) and the work environment on employee performance at PT. Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet Padang. The population in this study were all employees of PT. Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet Padang were 244 people. Determining the number of samples by using the formula Slovin, then the number of respondents as a sample in this study were 152 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis and for hypothesis testing using statistical t test. The results showed that: Occupational safety and health partially significant effect on employee performance. Occupational Health and Safety has t arithmetic  $9.271 > t$  table  $1.9761$  or sig value. is  $0.000 < 0.05$ . Work environment partially significant effect on employee performance. Work environment has t arithmetic  $2.383 > t$  table  $1.9761$  or sig value. its value is  $0.018 < 0.05$ .*

**Keywords:** *OSH (Occupational Safety and Health), Work Environment, Performance.*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lembah Karet Padang yang berjumlah 244 orang. Menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin, maka jumlah responden sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 152 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan untuk pengujian hipotesis menggunakan uji t statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki t hitung  $9,271 > t$  tabel  $1,9761$  atau nilai sig. nya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki t hitung  $2,383 > t$  tabel  $1,9761$  atau nilai sig. nya sebesar  $0,018 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** K3 (Keselamatan, dan Kesehatan Kerja), Lingkungan Kerja, Kinerja.

## PENDAHULUAN

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tidak terlepas dari pada peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal maka pemeliharaan hubungan yang serasi dan terus berlangsung dengan para karyawan menjadi sangat penting.

Tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung dari seberapa baik hasil dari kinerja karyawannya. Apabila hasil kinerja karyawan baik, maka tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya semakin tinggi. Sebaliknya, apabila semakin buruk kinerja karyawan, maka tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya semakin

rendah. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih cermat dalam memperhatikan faktor apa saja yang berpotensi mempengaruhi kinerja dari setiap karyawannya.

PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang merupakan salah satu perusahaan pengelolaan karet yang bergerak pada Crumb Rubber Factory. PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) berlokasi di jalan By Pass Km 22 Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Sumatera Barat. Produk yang dihasilkan PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) adalah produk setengah jadi berupa karet remah (crumb rubber). Berdasarkan Standar Internasional Rubber (SIR), maka crumb rubber yang diproduksi oleh PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) adalah Crumb Rubber SIR 20. Pada saat ini PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) merupakan salah satu perusahaan karet di Indonesia yang diakui secara Internasional. Hal ini ditunjukkan dengan semua konsumen yang berasal dari negara luar, yaitu: Singapura, Eropa, Amerika Serikat, dan Malaysia.

Berkaitan dengan hal tersebut, peran karyawan dalam PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang merupakan faktor yang sangat vital untuk menjalankan fungsi dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan industri. Masalah yang terjadi pada perusahaan sering disebabkan oleh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja. Dalam upaya menyesuaikan diri dengan tuntutan perusahaan yang sedang meningkatkan kinerja dan daya saingnya di industri perdagangan.

Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan, ditemukan bahwa kinerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang belum sepenuhnya optimal. Berkaitan dengan hal tersebut, pada Tabel 1 akan disajikan data atau informasi terkait kinerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang, sebagai berikut:

**Tabel 1. Laporan Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang Desember 2020**

No.	Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Berprestasi I	90	36,9
2	Berprestasi II	147	60,2
3	Dalam Pembinaan	7	2,9
Total		244	100%

Sumber: PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang, 2022.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Kabag. Personalia PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang, dimana penilaian kinerja karyawan untuk berprestasi I adalah dengan rentang nilai antara 81-90 dan termasuk dalam kategori baik sekali.

Untuk penilaian kinerja karyawan berprestasi II adalah dengan rentang nilai antara 71-80 dan termasuk dalam kategori baik. Sedangkan penilaian kinerja karyawan dalam pembinaan adalah dengan rentang nilai antara 51-70 dan termasuk dalam kategori cukup.

Berdasarkan data kecelakaan kerja dari Biro K3 Departemen PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang sejak 2 tahun terakhir, kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan meningkat dari tahun sebelumnya, pada tahun 2019 kasus kecelakaan kerja berjumlah satu orang dan pada tahun 2020 naik menjadi tiga orang. Hal ini dapat diartikan bahwa penerapan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang belum berjalan sesuai dengan yang di harapkan, yaitu untuk mengurangi tingkat kecelakaan kerja yang terjadi di lingkungan kerja.

Disisi lain, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang berpotensi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. Berdasarkan pengamatan peneliti, mengenai lingkungan kerja fisik yang ada di PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang secara umum bisa dikatakan baik, tetapi ada beberapa yang kurang maksimal. Ruangan terasa panas dan intensitas cahaya yang ada juga dirasa kurang maksimal. Lingkungan kerja pada proses industri juga dirasa kurang nyaman, karena apabila pada musim hujan, rintik hujan masuk dalam lingkungan kerja yang sebagian atap juga bocor, hal ini dapat menghambat kinerja dari para karyawan. Sedangkan untuk lingkungan kerja psikis sudah bisa dikatakan baik, dimana berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan terlihat pada hubungan atasan dengan karyawan maupun sesama karyawan yang terjalin dengan baik, karena karyawan yang dipilih untuk bekerja mempunyai hubungan dekat dengan atasan.

Sumardjo dan Priansa (2018:233), menyatakan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja harus dikelola sebagai suatu strategi organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja. Selanjutnya Sumardjo dan Priansa (2018:195), mengemukakan bahwa pada dasarnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan organisasional. Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen. Hal yang sama juga disampaikan oleh Sutermeister dalam Sumardjo dan Priansa (2018:196), bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kondisi-kondisi fisik.

Penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti, dkk (2021), Adrianto and Siringoringo (2020), dan Septiawan dan Heryanda (2020), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Fatah (2021), Parashakti dan Putriawati (2020), dan Rostina, dkk (2020),

menyimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan, bahwa PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang memiliki peran penting dalam pengembangan perekonomian, khususnya di daerah Kota Padang. Akan tetapi PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang masih kurang optimal dalam meningkatkan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kinerja karyawan, oleh sebab itu peneliti tertarik melakukan penelitian kedalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan Lembah Karet Padang”.

## **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Berikut ini penjelasan tentang kinerja karyawan menurut para ahli: Sinambela (2018:480), “kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.” Casio dalam Sinambela (2018:481), “kinerja merujuk pada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan kepadanya.” Robbins dalam Sinambela (2018:480), bahwa “kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.”

Mangkunegara dalam Sopiah dan Sangadji (2018:350), mendefinisikan kinerja sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Armstrong dalam Sopiah dan Sangadji (2018:350), kinerja berarti “perilaku dan hasil. Perilaku berasal dari pekerja dan mengubah kinerja dari abstrak menjadi tindakan. Bukan hanya instrument untuk hasil, perilaku juga merupakan hasil dalam hak mereka sendiri, merupakan produk usaha mental fisik yang diterapkan pada tugas dan dapat dinilai terpisah dari hasil.”

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini diadaptasi menurut Sopiah dan Sangadji (2018:351), sebagai berikut:

#### **1. Kualitas Pekerjaan**

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas Pekerjaan

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

### **Pengertian K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)**

K3 adalah bidang yang berhubungan dengan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja pada sebuah institusi. Dapat di pastikan bahwa keamanan, keselamatan dan kesehatan kerja adalah satu aspek yang sangat penting untuk menjaga dan menjamin karyawan dan pekerja dari resiko-resiko yang berpotensi timbul dari pekerjaannya. Berikut ini penjelasan tentang keselamatan dan kesehatan kerja menurut para ahli:

Undang-Undang yang mengatur tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dikutip oleh Sumardjo dan Priansa (2018:255), khususnya ayat 1 yang berbunyi: “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas Keselamatan dan Kesehatan Kerja”. Pasal 86 ayat 2: “Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja”. Pasal 87: “Setiap perusahaan wajib menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang terintegrasi dengan Sistem Manajemen Perusahaan”.

Menurut Sinambela (2018:366), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar organisasi atau tempat kerja tersebut, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan tenang dan motivasi yang tinggi. Sedangkan menurut Sopiah dan Sangadji (2018:324), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat penting bagi para

pekerja di dalam sebuah perusahaan, karna keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan.

Hasibuan (2018:188), berpendapat bahwa kesehatan dan keselamatan kerja merupakan tindakan kontrol preventif yang mendorong terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Sumardjo dan Priansa (2018:233), menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mengacu pada kondisi fisiologis fisik dan psikologis karyawan yang diakibatkan oleh lingkungan dan fasilitas kerja yang disediakan organisasi. Sedangkan Sunyoto (2015:280), menjelaskan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kondisi sehat dan aman bagi pekerja sehingga terhindar dari resiko kecelakaan kerja yang dapat diakibatkan dari kelalaian pekerja atau bahaya di lingkungan kerja.

### **Alasan Pentingnya K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)**

Sunyoto (2015:243), menyatakan ada tiga alasan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja:

1. Berdasarkan Perikemanusiaan

Pertama-tama para manajer mengadakan pencegahan kecelakaan atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak-banyaknya rasa sakit, dan pekerja yang menderita luka serta keluarganya sering diberi penjelasan mengenai akibat kecelakaan.

2. Berdasarkan Undang-undang

Karena pada saat ini di Amerika terdapat undang-undang federal. Undang-undang negara bagian dan undang-undang kota praja tentang keselamatan dan kesehatan kerja bagi mereka yang melanggar dijatuhkan denda.

3. Ekonomi

Yaitu agar perusahaan menjadi sadar akan keselamatan dan kesehatan kerja karena biaya kecelakaan dapat berjumlah sangat besar.

### **Indikator K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)**

Adapun indikator tentang keselamatan dan kesehatan kerja dalam penelitian ini adalah diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Mulyantoro dan Haryono (2018), sebagai berikut:

1. Kondisi Karyawan;
  - a. Penggunaan alat pelindung diri.
  - b. Pengetahuan dan keterampilan kerja.

- c. Kondisi sehat dan tidak mudah lelah.
2. Peralatan Kerja;
  - a. Penggunaan peralatan yang aman.
  - b. Peralatan kerja aman digunakan.
3. Pekerjaan Karyawan;
  - a. Bekerja sesuai SOP.
  - b. Bekerja sesuai jobdesk
  - c. Bekerja sesuai jam kerja.
4. Asuransi Kesehatan;
  - a. Fasilitas olah raga tersedia.
  - b. Tersedia makanan bergizi.
  - c. Pelayanan kesehatan

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Dalam praktiknya, pengelolaan sebuah perusahaan haruslah menggunakan pola manajemen dengan baik. Manajemen yang baik tersebut dalam pelaksanaan kerja salah satunya bisa melalui pengelolaan lingkungan kerja, tentunya seorang karyawan memerlukan lingkungan kerja yang memadai, karena lingkungan kerja yang kondusif akan mampu memberikan pengaruh karyawan secara signifikan dalam bekerja. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut:

Menurut Mardiana dalam Sudaryo, dkk (2018:47), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Sedarmayanti dalam Sudaryo, dkk (2018:47), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta peraturan kerja, baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Tohardi dalam Sopiha dan Sangadji (2018:361), untuk meningkatkan kinerja individual yang sekaligus meningkatkan produktivitas perusahaan, maka perlu mendesain organisasi, mendesain pekerjaan, dan mendesain lingkungan kerja, semuanya untuk memberikan kenyamanan kepada manusia yang berada didalamnya, sehingga mereka merasa bersemangat, bergairah dan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Menurut Sinambela (2018:40), uraian pekerjaan akan menjelaskan kondisi kerja umum yang tercakup pada jabatan. Misalnya, gambaran kondisi kerja terkait dengan “tingkat kebisingan”, “resiko yang mungkin dihadapi” dapat dijelaskan dengan baik.

Dari beberapa pendapat para ahli tentang lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerja itu sendiri.

### **Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan**

Sumardjo dan Priansa (2018:233), menyatakan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja harus dikelola sebagai suatu strategi organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Fatah (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Parashakti dan Putriawati (2020), keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Rostina, dkk (2020), menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Siagian (2020), keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Iskanto, et al. (2020), menyampaikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Watoni (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Umugwaneza, et al. (2019), keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sarmuji dan Aryani (2019), keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Bhastary dan Suwardi (2018), hasil penelitian pada hipotesis menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) secara parsial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mulyantoro, et. al (2018), menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan, semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja (K3), maka semakin baik kinerja karyawan. Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka berikut ini dapat dikembangkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Diduga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet Padang.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Sumardjo dan Priansa (2018:195), mengemukakan bahwa pada dasarnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan organisasional. Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen. Pendapat lain yang dikemukakan oleh



Sutermeister dalam Sumardjo dan Priansa (2018:196), bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kondisi-kondisi fisik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti, dkk (2021), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adrianto and Siringoringo (2020), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Septiawan dan Heryanda (2020), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Al-Omari and Okasheh (2017), dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Sary (2017), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik kinerja karyawan. Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan, maka berikut ini dapat dikembangkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet Padang.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:238), penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian atau kuesioner, analisis data bersifat statistik angka, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Dilihat dari tujuan variabel yang akan diteliti ini adalah untuk melihat hubungan sebab akibat dari fenomena atau pemecahan masalah yang akan diteliti untuk melihat bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet Padang. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Agustus 2022 sampai dengan selesai.

## Populasi dan Sampel

### Populasi

Menurut Sugiyono (2013:148), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Adapun rincian atas jumlah populasi secara lengkap terlihat pada Tabel 2, sebagai berikut:

**Tabel 2. Populasi Penelitian**

No.	Bagian Divisi	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Bag. Produksi/Mutu	
	a. Gilingan	82
	b. Press	56
	c. Cuci Lory	12
	d. CR ( <i>Crumb Rubber</i> )	12
2	Bag. Gudang	8
3	Bag. Satpam	12
4	Bag. Laboratorium	13
5	Bag. Pembelian	28
6	Bag. Teknik	21
Total		244

Sumber: PT. Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet Padang, 2022.

### Sampel

Menurut Sugiyono (2013:149), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Menentukan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin (Husein, 2013:78), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Di mana:

N = Besar Populasi

n = Besar Sampel

e<sup>2</sup> = Ketetapan yang diinginkan diambil 5%.

Persentase kelonggaran pengambilan sampel pada penelitian ini ditetapkan sebesar 5% (0,05). Berdasarkan rumus Slovin di atas, dengan populasi (N) sebanyak 244 orang dan taraf kesalahan (e) sebesar 5%, maka jumlah sampel adalah:

$$n = \frac{244}{1 + 244 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{244}{1 + 244 (0,0025)}$$

$$n = \frac{244}{1 + 0,61}$$

$$n = \frac{244}{1,61}$$

$$n = 151,5 = 152$$

**Tabel 3. Sampel Penelitian**

No.	Bagian Divisi	Populasi (Orang)	Penghitungan	Total Sampel (Orang)
1	Bag. Produksi/Mutu			
	1) Gilingan	82	$(82/244) \times 152$	51
	2) Press	56	$(56/244) \times 152$	35
	3) Cuci Lory	12	$(12/244) \times 152$	7
	4) CR ( <i>Crumb Rubber</i> )	12	$(12/244) \times 152$	7
2	Bag. Gudang	8	$(8/244) \times 152$	6
3	Bag. Satpam	12	$(12/244) \times 152$	7
4	Bag. Laboratorium	13	$(13/244) \times 152$	8
5	Bag. Pembelian	28	$(28/244) \times 152$	18
6	Bag. Teknik	21	$(21/244) \times 152$	13
	Total	244		152

Sumber: Olahan Data Sekunder, 2022.

Melalui perhitungan dengan menggunakan rumus slovin diatas maka jumlah responden sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 152 orang karyawan.

### Pengujian Instrumen

#### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:209-220), “Validitas atau keabsahan adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa saja yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrument”. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen pada kuesioner. Suatu instrumen pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel tersebut. Kriteria pengambilan keputusan uji validitas adalah sebagai berikut:

- Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ table} (0,159)$ , maka butir pernyataan tersebut valid.
- Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ table} (0,159)$ , maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan yang telah valid. Rumus

yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah Cronbach' Alpha. Kriteria pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah sebagai berikut (Sunyoto, 2011:68):

- a. Secara umum keandalan kurang dari 0,60 dianggap buruk.
- b. Keandalan dalam kisaran 0,70 bisa diterima.
- c. Semakin dekat koefisien keandalan dengan 1,0 semakin baik.

### **Uji Asumsi Klasik**

Sebelum uji regresi dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Terdapat tiga asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh model regresi agar parameter estimasi tidak bias, yaitu:

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Sarwono (2018:27), didalam melakukan pengujian normalitas digunakan alat uji non parametric One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Didalam pengujian data normalnya sebuah variabel ditentukan dari nilai  $\text{asympt sig} > \alpha 0,05$ .

#### 2. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi yang kuat, maka dapat dikatakan telah terjadi masalah multikolinieritas dalam model regresi. Menurut Sunyoto (2011:79), menyatakan bahwa pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah:

- a. Mempunyai nilai VIF (Variance Influence Faktor) lebih kecil dari 10.
- b. Mempunyai angka Tolerance lebih besar dari 0,10.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual data yang ada (Sunyoto, 2011:82). Model regresi yang baik adalah tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan Uji Glejser. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya lebih besar dari tingkat kepercayaan 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis dan variabel yang di gunakan. Sarwono (2018:125), menyatakan bahwa untuk uji regresi linear berganda tersebut adalah teknik yang akan

digunakan dalam pengujian pengaruh variabel bebas yang lebih dari satu terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Di mana:

Y	= Kinerja Karyawan
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2,$	= Koefisien Regresi
X1	= Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
X2	= Lingkungan Kerja
e	= Faktor pengganggu (Disturbance Error)

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Sejarah PT. Lembah Karet Padang**

PT. Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet berdiri pada tanggal 14 Februari 1950 dengan akte No. 9 dihadapan notaris Jan Hendrik Veenhuysen, asisten resident merupakan notaris pada waktu itu di Padang dengan nama NV. Verinigde Handel Maatchappijen En Rubber Fabrieken Lam Kiauw yang mempunyai arti lembah karet. Berdasarkan persetujuan menteri kehakiman Indonesia Serikat 24 Juli 1950 dengan No.J.A 5/23/18, telah terdaftar dipeniteraan pengadilan negeri di Padang dengan memakai No.1b/1951 V tanggal 1 Maret 1951. Diberikan dalam tambahan berita Negara RI tanggal 31 Agustus 1951 No.70 lembaran tambahan No. 1951 kegiatan usaha perusahaan adalah mengelola getah pabrik remilling dengan produk yang dihasilkan adalah blanket crepe (blanket kering).

PT. Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet merupakan suatu perusahaan swasta nasional yang dalam kegiatannya menggunakan fasilitas penanaman modal dalam negeri (PMDN). Industri crumb rubber PT. Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet sudah mulai beroperasi pada bulan September tahun 1971 dengan tujuan selain untuk pengolahan hasil perkebunan karet rakyat, juga untuk memenuhi kebutuhan pasar industri nasional dan internasional. Keberadaan pabrik crumb rubber ini selain dapat membuka lapangan pekerjaan juga untuk meningkatkan perekonomian daerah sehingga akan meningkatkan roda pembangunan dan perekonomian kota Padang.

Area yang digunakan untuk mendirikan pabrik crumb rubber PT. Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet merupakan bekas ladang rakyat yang tidak produktif lagi, yang dibeli oleh pihak perusahaan. Dalam melaksanakan pengolahan lahan untuk pembuatan pabrik ini dilakukan dengan menggunakan alat-alat berat dan pekerjaannya secara masal. Berdasarkan

konstruksi yang digunakan untuk membangun pabrik ini, yaitu konstruksi baja dan beton, maka bangunan tersebut diperkirakan akan bertahan selama 50 tahun, dan untuk perizinannya selalu diperbarui setiap tahun. Awalnya pabrik ini terletak pada daerah yang sangat jauh penduduknya. Rumah penduduk tidak begitu banyak disekitar lokasi. Namun dengan peningkatan jumlah penduduk, membangun rumah disekitar lokasi pabrik.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t-statistik

Dalam melakukan uji hipotesis alat uji yang dipakai adalah uji t-statistik. Untuk melihat tingkat signifikan di masing-masing variabel independen secara statistik, dan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu atau parsial. Hasil pengujian hipotesis akan disajikan pada Tabel 4.17 sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji t-statistik**

Variabel Bebas	t Tabel	t Hitung	Taraf Signifikan	Sig.	Kesimpulan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X <sub>1</sub> )	1,9761	9,271	0,05	0,000	H <sub>a</sub> Diterima
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	1,9761	2,383	0,05	0,018	H <sub>a</sub> Diterima

Sumber: Lampiran 8, Hasil Olah Data SPSS.

Dari hasil olahan data yang dapat dilihat pada Tabel 4.17, dapat diketahui bahwa:

Variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki t hitung 9,271 > t tabel 1,9761 atau nilai sig. nya sebesar 0,000 < 0,05. Artinya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, dengan kata lain variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan derajat keberartian 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki t hitung 2,383 > t tabel 1,9761 atau nilai sig. nya sebesar 0,018 < 0,05. Artinya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, dengan kata lain variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan derajat keberartian 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

#### Koefisien Determinasi

Dari proses pengujian koefisien determinasi yang telah dilakukan diperoleh hasil seperti yang terlihat pada Tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.618 <sup>a</sup>	0.382	0.374

Sumber: Lampiran 8, Hasil Output SPSS.

Dari hasil olahan data yang telah dilakukan dapat dilihat pada Tabel 5, diketahui bahwa angka korelasi ganda (R), koefisien determinasi (R Square), dan koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjust R Square). Untuk lebih akuratnya prediksi pengaruh berpatokan pada nilai Adjust R Square, yaitu nilai R Square yang sudah lebih disesuaikan dan lazimnya ini yang paling akurat. Terlihat nilai Adjust R Square sebesar 0,374, menunjukkan bahwa 37,4% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja, sisanya 62,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti stres kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja**

Pada hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet Padang. Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki  $t$  hitung  $9,271 > t$  tabel  $1,9761$  atau nilai sig. nya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan kata lain variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan derajat keberartian 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Dari hasil olahan data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa untuk nilai besaran koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja adalah 0,647. Hal ini bermakna bahwa semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Sumardjo dan Priansa (2018:233), menyatakan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja harus dikelola sebagai suatu strategi organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Fatah (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Parashakti dan Putriawati (2020), keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Rostina, dkk (2020), menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Siagian (2020), keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Iskamto, et al. (2020), menyampaikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Watoni (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Umugwaneza, et al. (2019), keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sarmuji dan Aryani (2019), keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Bhastary dan Suwardi (2018), hasil penelitian pada hipotesis menunjukkan bahwa variabel

Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) secara parsial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mulyantoro, et. al (2018), menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Pada hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet Padang. Lingkungan kerja memiliki  $t$  hitung  $2,383 > t$  tabel  $1,9761$  atau nilai sig. nya sebesar  $0,018 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan kata lain variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan derajat keberartian 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Dari hasil olahan data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa untuk nilai besaran koefisien regresi lingkungan kerja adalah  $0,166$ . Hal ini bermakna bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Sumardjo dan Priansa (2018:195) mengemukakan bahwa pada dasarnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan organisasional. Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Sutermeister dalam Sumardjo dan Priansa (2018:196), bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kondisi-kondisi fisik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriyanti, dkk (2021), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adrianto and Siringoringo (2020), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Septiawan dan Heryanda (2020), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Al-Omari and Okasheh (2017), dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Sary (2017), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bagian terakhir dari penulisan skripsi yang terdiri dari kesimpulan penelitian dan saran. Berikut ini akan dikemukakan kesimpulan penelitian dan saran-saran berdasarkan hasil penelitian sebagai berikut:



## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki  $t$  hitung  $9,271 > t$  tabel  $1,9761$  atau nilai sig. nya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki  $t$  hitung  $2,383 > t$  tabel  $1,9761$  atau nilai sig. nya sebesar  $0,018 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **Saran**

### **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan sebelumnya, maka dapat diajukan saran bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengangkat judul yang sama dengan penelitian ini, penulis menyarankan agar menambah variabel lain untuk dibuktikan dalam penelitian tersebut. Hal ini dilakukan agar hasil penelitian yang ditemukan bisa menutupi kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini.
2. Bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengambil objek penelitian yang lain, agar kajian tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja yang mempengaruhi terbentuknya kinerja karyawan dapat dipahami secara mendalam.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mampu mencoba memperbanyak jumlah responden dan lebih selektif dalam memilih calon responden, saran ini penting untuk meningkatkan mutu dan kualitas hasil penelitian.

### **Bagi Perusahaan**

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang, maka disarankan kepada pihak manajemen PT. Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet Padang, untuk terus berupaya memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja. Hal ini disebabkan karena keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet Padang. Untuk menjadi bahan evaluasi bagi PT. Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet Padang, maka berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa:

1. Untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), hendaknya pihak perusahaan lebih memperhatikan asuransi kesehatan karyawan, karena asuransi kesehatan memperoleh

tingkat capaian jawaban responden paling rendah, yaitu 69,47% diantara indikator lainnya. Maka, disarankan bagi pihak pedagang untuk:

- a. Hendaknya perusahaan menyediakan fasilitas olah raga.
  - b. Hendaknya perusahaan menyediakan cukup makanan bergizi untuk karyawan.
  - c. Hendaknya perusahaan menyediakan cukup pelayanan kesehatan.
2. Untuk Lingkungan kerja, hendaknya pihak perusahaan lebih memperhatikan pertukaran udara, karena pertukaran udara memperoleh tingkat capaian jawaban responden paling rendah, yaitu 59,28% diantara indikator lainnya. Maka, disarankan bagi pihak pedagang untuk:
- a. Hendaknya pihak perusahaan memperhatikan peredaran udara pada ruang kerja, karena dirasa kurang memadai.
  - b. Hendaknya pihak perusahaan memperhatikan sistem ventilasi pada ruang kerja, karena secara umum kurang baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku:**

- Hasibuan, Malayu SP. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi., Jakarta: Bumi Aksara.
- Sarwono, Jonathan. 2018. Statistik Untuk Riset Skripsi. Yogyakarta: Andi Offset
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sopiah dan Sangadji, E. M. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sudaryo, Y., Agus Ariwibowo., dan Nunung A. Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen, Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjo, M. dan Priansa, Donny J. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep Kunci. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, Danang. 2011. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. Yogyakarta: CAPS.
- Umar, H. 2013. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50. Tahun 2012. "Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (PPSMK3)". Pasal 2.
- Undang-Undang No. 1. Tahun 1970. Tentang Keselamatan Kerja

**Jurnal:**

- Adrianto, Teddy and Siringoringo, J P. 2020. The Influence Of Work Environment And Motivation On Employee Performance In Wood Factory. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*. Vol-4, Issue-1, 2020 (IJEBAR) E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771
- Al-Omari, Khaled and Okasheh, Haneen. 2017. The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*. ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24 (2017) pp. 15544-15550
- Apriyanti, Rina, dkk. 2021. Effect Of Reward And Work Environment On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Mediation (Study On Employees Of Pt. International Chemical Industry). *Dinasti International Journal Of Economic, Finance And Accounting*. Volume 1, Issue 6, January 2021 E-ISSN : 2721-303X, P-ISSN : 2721-3021
- Bhastary, M. D dan Suwardi, Kusri. 2018. Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Vol.7, No.1, Mei 2018. P-ISSN : 2252-844X E-ISSN : 2615-1316
- Gbadago, Patrick, et al. 2017. The Impact of Occupational Health and Safety Measures on Employee Performance at the South Tongu District Hospital. *Global Journal of Medical Research: K Interdisciplinary*. Global Journals Inc. (USA) Online ISSN: 2249-4618 & Print ISSN: 0975-5888 Volume 17 Issue 5 Version 1.0 Year 2017
- Iskamto, Dedi, et al. 2020. Effect Of Occupational Safety And Health On Performance: An Empirical Investigation. *Islam Universalia - International Journal of Islamic Studies and Social Sciences*. Volume 1 , Number 3, January 2020
- Kartikasari, D. P dan Irbayuni, S. 2021. Pengaruh Disiplin, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Divisi Extruder PT. X Sidoarjo. *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen* 4 (1) 2021
- Mulyantoro, Heri, et al. 2018. Analysis Of Influence Of Osh (Occupational Safety And Health) And Job Satisfaction To Employee Performance With Commitment Organizational As Intervening Variable (Mining Industry Study on PT. Ansaf Inti Resources, East Borneo, Indonesia). *International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research* Volume-5, Issue-3, August-2018 ISSN No: 2349-5677
- Parashakti, R. D dan Putriawati. 2020. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Dinasti Review, Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Volume 1, Issue 3, Januari 2020, E-ISSN: 2686-4924, P-ISSN : 2686-5246
- Pratiwi, Putri dan Fatah, Abdul. 2021. Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kitchen Restoran Makanan. *Jurnal Inovasi Dan Kreativitas (JIKa)*, Volume 1 Nomor 1 2021; p-ISSN 2776-1843
- Putra, P.P.A.A dan Sary, F.P. 2017. The Influence Of Working Environment Towards Employee Performance In Perum Damri Bandung. ISSN : 2355-9357 e-Proceeding of Management : Vol.4, No.2 Agustus 2017 | Page 1753
- Rostina, Cut Fitri, dkk. 2020. Occupational Health and Safety, Work Discipline, Leadership Style Affect Employee Performance. *International Journal of Social Science and*

Business. Volume 4, Number 4, Tahun 2020, pp. 429-437 P-ISSN: 2614-6533 E-ISSN: 2549-6409

- Sarmuji, A. L dan Aryani, D. N. 2019. Effect of Occupational Safety and Health, and Work Environment on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. (Study of Employees of KebonAgung Sugar Factory, Malang). *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*. ISSN (Online): 2319 – 8028. Volume 8 Issue 12 Ver. II || December 2019 || PP.48-53
- Septiawan, I P. A. dan Heryanda, K. K. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 No. 2, Desember 2020 P-ISSN: 2685-5526
- Siagian, Ade Onny. 2020. Analysis Of The Effect Of Occupational Safety And Health On Employee Performance Of Pt. Wijaya Karya (Persero) Tbk. At The Nayumi Sam Tower Malang Project. *International Journal of Business and Information Technology* Vol. 1, No. 1, December 2020
- Umugwaneza, Claudine, et al. 2019. Effect of Workplace Safety and Health Practices on Employee Commitment and Performance in Steel Manufacturing Companies in Rwanda. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research* Vol. 4, No. 5, October 2019
- Watoni, M. Hibbul. 2019. The Effect Of Occupational Safety And Health And Work Discipline On Employee Performance In The Environmental Services Of Yogyakarta City. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*. E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771. Vol-3, Issue-4, 2019