

Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Di PT. Mahkota Bandung Teknik Karawang

Sri Utari Yuliasyifa¹, Budi Rismayandi², Wike Pertiwi³

^{1,2,3}, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial variabel keselamatan, kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 98 responden dengan pengumpulan data melalui kuesioner berbasis skala likert. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara bersama sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dengan membuktikan bahwa keselamatan, kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: *Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3); Lingkungan Kerja ; Kinerja Karyawan*

Copyright (c) 2026 Sri Utari Yuliasyifa

✉ Corresponding author :

Email Address : mn22.sriyuliasyifa@mhs.ubpkarawang.ac.id

PENDAHULUAN

Di era industrialisasi yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling vital bagi perusahaan untuk mencapai tujuan strategisnya. Kinerja karyawan yang optimal menjadi kunci utama dalam menjaga keberlangsungan operasional, terutama pada sektor manufaktur yang memiliki ritme kerja tinggi. Namun, untuk mencapai kinerja yang maksimal, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor pendukung yang memengaruhi kondisi fisik dan psikologis karyawan di tempat kerja.

Perusahaan manufaktur termasuk ke dalam sektor yang berkontribusi besar terhadap perekonomian global sebagai penggerak utama dalam menciptakan nilai tambah, menyediakan lapangan kerja, serta mendukung perkembangan teknologi

(Heizer et al., 2020). Dalam konteks globalisasi dan industrialisasi, perusahaan manufaktur tidak hanya berperan sebagai produsen barang jadi tetapi juga sebagai aktor strategis dalam rantai pasok global, mulai dari pengadaan bahan baku hingga distribusi produk (Lathifan & Suherman, 2019). Perkembangan teknologi seperti otomatisasi, kecerdasan buatan, dan *Internet of Things (IoT)* telah mengubah lanskap industri manufaktur dengan menghadirkan efisiensi, fleksibilitas, serta inovasi yang meningkatkan daya saing perusahaan (Canton, 2021).

Di tengah tantangan seperti persaingan pasar, upaya keberlanjutan lingkungan dan perubahan regulasi industri, perusahaan manufaktur dituntut untuk terus beradaptasi guna memenuhi kebutuhan konsumen dan menciptakan dampak ekonomi yang berkelanjutan (WARDANA et al., 2025). Salah satu perusahaan yang beroperasi di sektor manufaktur tersebut adalah PT Mahkota Bandung Teknik Karawang.

PT Mahkota Bandung Teknik Karawang adalah perusahaan manufaktur di Indonesia yang bergerak di bidang *Electro Deposition Painting* dan *Stamping*. Perusahaan ini menyediakan jasa *Electrodeposition Painting* bagi perusahaan multinasional serta memproduksi peralatan keselamatan seperti toe cap berbahan logam. Dalam operasionalnya, perusahaan menghadapi risiko kerja tinggi akibat penggunaan mesin, peralatan berat, dan target produksi yang ketat sehingga membutuhkan penerapan K3 dan pengelolaan lingkungan kerja yang baik. Namun, masih terdapat masalah seperti risiko kecelakaan, kelelahan, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan sendiri mencerminkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja tercermin dari kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, tingkat kedisiplinan, kemampuan bekerja sama, serta inisiatif dalam menyelesaikan masalah (Widodo & Yandi, 2022). Kinerja yang optimal menjadi indikator keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan produksi. Kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan berkaitan dengan sumber daya manusia yang cukup urgent bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Menurut (Simanjuntak, 2020) kinerja tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Fenomena di PT Mahkota Bandung Teknik Karawang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja masih memengaruhi kinerja karyawan. Pra-survei menemukan pencahayaan kurang, suhu ruangan panas, kebisingan mesin tinggi, penggunaan Alat Pelindung Diri yang tidak konsisten, dan minimnya pelatihan keselamatan. Kondisi ini berdampak pada kelelahan, konsentrasi, keselamatan, dan produktivitas kerja, sehingga perlu dilakukan evaluasi K3 dan perbaikan lingkungan kerja melalui penelitian ini.

Grafik 1. Data Kinerja PT. Mahkota Bandung Teknik Karawang 2025



Berdasarkan grafik penjualan Januari hingga Mei, terlihat adanya penurunan kinerja penjualan dari bulan ke bulan. Pada Januari, penjualan mencapai 23.200 unit dan berhasil melampaui target 16.000 unit, namun pada Februari turun menjadi 18.310 unit. Penurunan semakin jelas pada Maret dengan capaian 13.000 unit yang berada di bawah target. April mengalami sedikit kenaikan menjadi 14.000 unit, tetapi masih belum memenuhi standar perusahaan, dan Mei menjadi bulan terendah dengan 12.197 unit. Tren penurunan ini mengindikasikan melemahnya kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh penerapan K3 yang belum optimal serta kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman. Kurangnya perlindungan dan kondisi kerja yang tidak mendukung menyebabkan karyawan bekerja lebih berhati-hati, mudah lelah, dan kurang produktif sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan (Maghfira et al., 2023).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan produktif dengan meminimalkan risiko kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, serta kerugian bagi pekerja dan perusahaan. Melalui sistem K3 yang baik, potensi bahaya dapat diidentifikasi, dianalisis, dan dikendalikan secara sistematis.

Di lingkungan produksi, karyawan sering berinteraksi dengan mesin dan peralatan berisiko tinggi sehingga penerapan K3 menjadi kebutuhan utama. Penerapan K3 yang baik memberi rasa aman bagi karyawan, meningkatkan fokus dan produktivitas, serta mengurangi risiko kelelahan akibat jam kerja panjang, pekerjaan repetitif, kebisingan, dan paparan debu produksi.

Tabel 1. Data K3 (Keselamatan,Kesehatan Kerja)

Bulan	Jumlah Karyawan Produksi	Karyawan Tidak Menggunakan APD	Kasus Kecelakaan Kerja (Ringan)	Pelatihan K3 Rutin	Keterangan
Jan-25	45	6	2	Pelatihan Penanglan	Beberapa karyawan mengeluh tangan tergores mesin potong
Feb-25	45	5	1	Pelatihan Pertamaa	Suhu ruangan panas menyeba 2 karyawan pusing dan kele-
Mar-25	46	4	2	Pelatihan Sarung Tan	Belum semua menggunak helm dan sarung tangan saat be-
Apr-25	46	5	1	Pelatihan Pertamaa	Ventilasi kurang baik, area kerja terasa pengap
Mei-25	47	4	0	Pelatihan Periang Diri	Diperlukan evaluasi penerapan APD dan pengawasan K3

Sumber : Data Keselamatan Kesehatan Kerja PT. Mahkota Bandung Teknik Karawang (2025)

Berdasarkan data pada bulan Januari hingga Mei 2025 di PT Mahkota Bandung Teknik Karawang, ditemukan bahwa jumlah karyawan produksi meningkat dari 45 menjadi 47 orang, namun permasalahan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) masih cukup terlihat. Setiap bulannya tercatat masih ada 4 hingga 6 karyawan yang tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) secara lengkap ketika bekerja. Kondisi ini diperparah dengan masih ditemukannya kasus kecelakaan kerja ringan pada beberapa bulan, seperti pada Januari dan Maret masing-masing sebanyak dua kasus, serta satu kasus kecelakaan sedang pada Februari 2025. Hal tersebut mengindikasikan bahwa risiko kecelakaan kerja masih cukup tinggi dan perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan.

Selain itu, meskipun pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) seperti pelatihan penggunaan APD dan P3K telah dilakukan secara rutin, kenyataannya masih muncul berbagai keluhan dari pekerja yang berkaitan dengan keselamatan dan kenyamanan kerja. Keluhan tersebut antara lain tangan tergores mesin potong akibat kelalaian penggunaan APD, suhu ruangan panas yang menimbulkan pusing dan kelelahan, ventilasi yang kurang memadai sehingga area kerja terasa pengap, serta tidak konsistennya penggunaan helm dan sarung tangan oleh pekerja saat proses produksi berlangsung. Kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal ini secara langsung berpengaruh terhadap kondisi fisik dan konsentrasi karyawan saat bekerja.

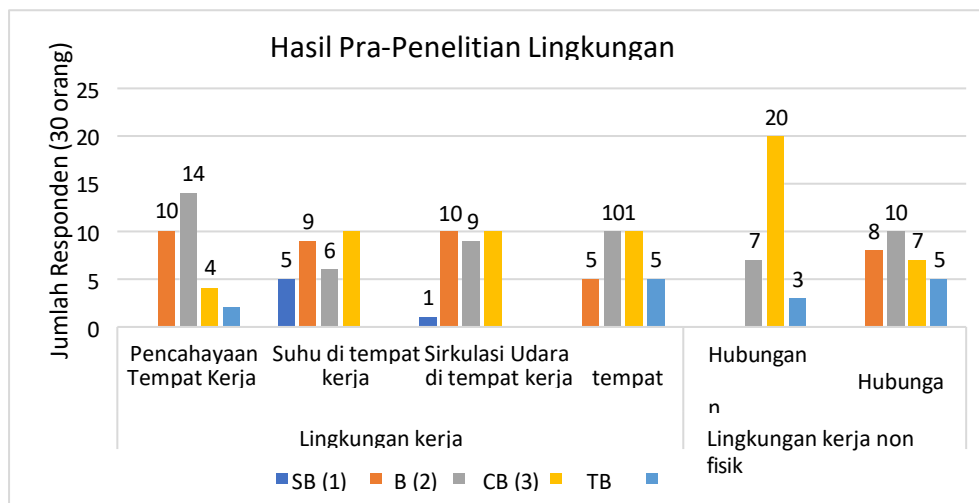
Fenomena ini menunjukkan bahwa implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di PT Mahkota Bandung Teknik belum berjalan secara maksimal, khususnya dalam hal kepatuhan penggunaan Alat Pelindung diri dan pengendalian risiko di lingkungan kerja. Temuan ini selaras dengan penelitian bahwa ketidakpatuhan dalam penggunaan Alat Pelindung Diri merupakan salah satu faktor terbesar penyebab kecelakaan kerja di berbagai sektor industri (Malta et al., 2024). Oleh karena itu,

perusahaan perlu memperkuat budaya K3 melalui peningkatan pengawasan, evaluasi fasilitas dan lingkungan kerja, serta penegakan kedisiplinan penggunaan Alat Pelindung Diri. Upaya tersebut sangat penting agar kecelakaan kerja dapat diminimalkan, dan secara keseluruhan dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Selain faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kondisi lingkungan kerja juga memegang peranan krusial. Lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik (seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan, dan kebersihan) maupun non-fisik (suasana kerja) sangat memengaruhi kenyamanan karyawan. Lingkungan yang kondusif dapat meminimalisir tingkat stres dan kelelahan, sementara lingkungan yang buruk cenderung memicu kejenuhan dan menurunkan konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan target produksi (Subhan et al., 2023).

Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja, seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, tata letak ruang, serta hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

Grafik. 2 Hasil Pra Penelitian Lingkungan Kerja (X2)



Sumber: Hasil Olah Data Kuisoner Pra-survei 2025

Berdasarkan Grafik 2 di atas, dapat dijelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT. Mahkota Bandung Teknik Karawang masih kurang baik. Hal ini terlihat dari banyaknya karyawan yang memilih skor “Kurang Baik”.

Selain permasalahan di atas, terdapat kesenjangan Penelitian terdahulu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siong June & Mauli Siagian 2020) dengan judul penelitian pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Lestari Shipyard. Lingkungan kerja serta keselamatan dan kesehatan kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (HASDARINI, 2024) dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Prima Sentosa”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan

terhadap kinerja karyawan, di mana penerapan K3 yang belum optimal dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

Mengacu pada situasi tersebut, penulis merasa mempunyai minat untuk meneliti dengan judul **"Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada divisi produksi di PT Mahkota Bandung Teknik Karawang"**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3), dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja di PT. Mahkota Bandung Teknik Karawang, baik secara persial maupun secara simultan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sutrisno et al., 2024) manajemen sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak organisasi yang memiliki potensi berupa kemampuan, kreativitas, dan keterampilan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat dipahami sebagai serangkaian aktivitas strategis dan operasional yang berfokus pada pengelolaan manusia di dalam organisasi agar tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan dapat tercapai secara seimbang. MSDM tidak hanya mengurus administrasi pegawai, tetapi mencakup berbagai aspek penting dalam siklus kerja karyawan sejak sebelum direkrut hingga setelah bekerja. (Widodo et al., 2025).

Dari pengertian para ahli di atas dapat disintesis bahwa sumber daya manusia merupakan individu yang berperan sebagai penggerak utama dalam organisasi dan memiliki kemampuan fisik maupun nonfisik yang dipengaruhi pendidikan, pelatihan, serta pengalaman.

Hubungan Industrial

Menurut (Napisah et al., 2025) hubungan industrial dibangun atas dasar nilai moral dan etika nasional guna mewujudkan kerja sama yang berkelanjutan. Selain itu, menurut (Aditya, 2025) menyatakan bahwa hubungan industrial bertujuan menciptakan keharmonisan, stabilitas kerja, serta peningkatan produktivitas melalui pengaturan hubungan antara perusahaan, karyawan, dan pemerintah. Dengan demikian, dari sudut pandang jurnal terbaru maupun literatur klasik, hubungan industrial dapat dipahami sebagai sistem terintegrasi yang mengatur hak, kewajiban, regulasi, dan interaksi untuk menciptakan keamanan, keselamatan kerja (K3), dan produktivitas di lingkungan organisasi.

Hubungan industrial dapat disintesis sebagai sistem yang mengatur interaksi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Sistem ini berlandaskan nilai moral, etika, serta kepatuhan terhadap hukum dan norma, sehingga mendukung keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kesejahteraan pekerja, dan peningkatan produktivitas organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut (Riyanto & Ariyanti, 2025) lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan terstruktur mampu menciptakan perilaku kerja yang positif serta meningkatkan

produktivitas. Sedangkan menurut (Widodo et al., 2025) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam membentuk persepsi, motivasi, dan respons perilaku karyawan selama menjalankan tugas. Selain itu, penelitian (Prasitia & Rosyadi, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung baik dari segi fasilitas, hubungan antar pegawai, maupun suasana kerja berkontribusi langsung pada sikap kerja yang lebih baik dan peningkatan kinerja.

Dari pengertian para ahli tersebut dapat disintesis bahwa lingkungan kerja dalam perilaku organisasi merupakan kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang memengaruhi perilaku serta kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas serta membentuk persepsi, motivasi, dan respons kerja yang positif.

Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (Rosento et al., 2021) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah melindungi pekerja atau anggota masyarakat dari penyakit dan penyakit yang disebabkan oleh variabel yang berhubungan dengan pekerjaan, lingkungan tempat kerja, dan penyakit lain pada umumnya, serta untuk mempertahankan standar tertinggi kesehatan fisik, mental, dan sosial di dalam organisasi. Sedangkan menurut (Zebua et al., 2022) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan upaya untuk mengendalikan sesuatu hal agar terhindar dari potensi bahaya yang ada di lingkungan kerja tersebut dan agar para pekerja mendapat perlindungan kesehatan dan keselamatan dalam setiap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sarana untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, nyaman dan bebas dari polusi, sehingga melindungi pekerja dan mencegah kecelakaan serta penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja (Rosento et al., 2021).

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan upaya sistematis untuk menciptakan tempat kerja yang aman dan sehat dengan mencegah risiko bahaya, melindungi pekerja dari kecelakaan serta penyakit akibat kerja, dan menjaga kesehatan fisik, mental, serta sosial agar produktivitas dan efisiensi kerja tetap terjaga.

Penelitian (Johari & Muslim, 2025) bahwa pelatihan K3 memiliki peran penting karena membantu meningkatkan kesadaran dan pengetahuan pekerja tentang bahaya dan cara menghindarinya. Dengan demikian, indikator-indikator Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) meliputi: kepatuhan penggunaan alat pelindung diri, prosedur keselamatan kerja yang dilaksanakan secara konsisten, kelayakan fasilitas kerja, ketersediaan pelatihan Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang memadai, serta sistem penanganan risiko dan kecelakaan yang terstruktur dan dijalankan secara efektif.

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah keadaan di tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan berdampak signifikan terhadap kinerja mereka. Sedangkan menurut (Trisetiawan et al., 2025) lingkungan kerja adalah kumpulan kondisi, keadaan, dan karakteristik di dalam organisasi yang mempengaruhi perilaku karyawan. Menurut Ohorella dalam (Sulistiyani et al., 2023)

Lingkungan kerja mengacu pada kondisi material dan psikologis dimana perusahaan berada. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai, seperti lingkungan fisik (tata letak kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna dan pencahayaan yang memadai

Dari pengertian para ahli di atas dapat disintesisakan bahwa lingkungan kerja merujuk pada gabungan faktor fisik dan non-fisik di tempat kerja yang memengaruhi perilaku, kepuasan, kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Faktor-faktor ini mencakup kondisi fisik seperti kebersihan, penerangan dan alat kerja, serta aspek organisasi seperti keadaan dan karakteristik yang berdampak pada pengalaman profesional karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2018:202) Indikator, Lingkungan Kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup penerangan atau cahaya, temperatur atau suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, serta. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik meliputi pengaruh sosial di tempat kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun interaksi sesama bawahan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Irmayanti et al., 2023) Kinerja adalah hasil atau catatan aktivitas kerja yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu oleh individu atau kelompok.. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya (Winarsih & Mulya Karnama, 2023) Kinerja yang baik tidak dapat dipisahkan dari kolaborasi bawahan dan atasan dalam membangun hubungan profesional dan menginspirasi pekerja untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif (Dahlia & Suherman, 2024)

Dari pengertian para ahli di atas dapat disintesisakan bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu sesuai tugas, target, dan tanggung jawab yang mencakup kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan individu serta dukungan organisasi melalui hubungan profesional dan lingkungan kerja yang positif antara atasan dan bawahan, sehingga menjadi indikator kontribusi terhadap tujuan organisasi.

H1: Diduga Keselamatan, kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Mahkota Bandung Teknik.

H2: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT Mahkota Bandung Teknik.

H3: Diduga Keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mahkota Bandung Teknik.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif verifikatif untuk menggambarkan karakteristik variabel tanpa melakukan perubahan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada sampel penelitian. Menurut (Sugiono, 2020), penelitian deskriptif bertujuan untuk menunjukkan kondisi

atau ciri fenomena yang dianalisis. Penelitian dilaksanakan di PT Mahkota Bandung Teknik, Karawang, Jawa Barat. Populasi penelitian berjumlah 130 karyawan divisi produksi. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sesuai dengan Rumus Slovin untuk menghitung ukuran sampel adalah:

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

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi (dalam hal ini 130) Margin of error 0,05 (5%)

Perhitungan

$$n = \frac{130}{1 + 130 \times (0,05)^2}$$

$$n = \frac{130}{1 + 130 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{130}{1 + 0,325}$$

$$n = \frac{130}{1,325}$$

= 98,11 jadi sampel yang di ambil yaitu 98. Berikut versi yang lebih singkat dan ringkas:

Data dikumpulkan melalui kuesioner skala likert untuk mengukur persepsi responden mengenai suasana kerja, kepatuhan terhadap aturan kerja, dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 30 untuk menganalisis pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan tujuan mengetahui besarnya pengaruh suasana kerja dan kepatuhan aturan kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Mahkota Bandung Teknik Karawang.

Sumber data terdiri atas data primer dan sekunder, dimana data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner skala likert 1-5 (Sugiono, 2020). Teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dengan bantuan software SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan empat variabel: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama masa kerja. Karakteristik responden secara rinci disajikan secara lengkap dalam tabel berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin			
1	a. Laki-Laki	90	92%
	b. Perempuan	8	8%
Total		98	100%
Usia			
2	a. < 25 Tahun	48	49%
	b. 25-30 Tahun	44	45%
	c. 31-40 Tahun	4	4%
	d. >40 Tahun	2	2%
Total		98	100%
Lama Bekerja			
3	a. < 1 Tahun	8	8%
	b. 1-3 tahun	61	62%
	c. 4-6 Tahun	28	29%
	d. > 6 Tahun	1	1%
Total		98	100%
Tingkat Pendidikan			
4	a. SLTA	87	89%
	b. D3	3	3%
	c. S1	6	6%
	d. S2	2	2%
Total		98	100%
Sumber Perolehan Kompetensi/ Pengalaman Kerja			
5	a. Pelatihan/ Kursus	5	5%
	b. Pendidikan Formal	2	2%
	c. Pengalaman Kerja Sebelumnya	40	41%
	d. Pengalaam Langsung Selama Bekerja	51	52%

No	Karakteristik	Frekuensi	Presentase
	Total	98	100%

Sumber : Data Primer yang di olah, 2026

Berdasarkan tabel karakteristik responden, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 92%, sedangkan perempuan hanya sebesar 8%. Dilihat dari usia karyawan paling banyak berada pada kelompok usia < 25 tahun dengan presentase 49%. Di ikuti usia 26-30 tahun dengan presentase sebesar 45%, 31- 40 tahun dengan presentase 4% dan usia > 40 tahun dengan presentase 2%. Berdasarkan kategori lama bekerja mayoritas di 1-3 tahun dengan presentase sebesar 62%, di ikuti 4-6 tahun dengan presentase sebanyak 29%, < 1 tahun dengan presentase sebesar 8% , > 6 tahun dengan presentase sebesar 1%. Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar pegawai memiliki tingkat pendidikan SLTA dengan presentase sebesar 89%, diikuti S1 dengan presentase sebesar 6%, D3 dengan presentase 3% dan S2 dengan tingkat presentase sebesar 2%. Ditinjau dari sumber perolehan kompetensi/ pengalaman kerja mayoritas di dapatkan dari pengalaman langsung selama bekerja dengan presentase 52% diikuti pengalaman kerja sebelumnya dengan presentase 41%, pelatihan/ kursus dengan presentase 5% dan pendidikan formal dengan presentase 2%.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) (X1)	1	0.693	0.1671	Valid
	2	0.634		Valid
	3	0.656		Valid
	4	0.585		Valid
	5	0.59		Valid
	6	0.586		Valid
	7	0.642		Valid
	8	0.682		Valid
	9	0.647		Valid
	10	0.704		Valid
Lingkungan Kerja	1	0.646	0.1671	Valid
	2	0.803		Valid

Variabel	No Item	R Hitung	R tabel	Keterangan
	3	0.8		Valid
	4	0.746		Valid
	5	0.745		Valid
	6	0.601		Valid
	7	0.572		Valid
Kinerja Karyawan	1	0.692	0.1671	Valid
	2	0.744		Valid
	3	0.569		Valid
	4	0.692		Valid
	5	0.773		Valid
	6	0.73		Valid
	7	0.699		Valid
	8	0.807		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 30. 2026

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa r tabel untuk 98 responden adalah 0.1671. Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian melalui uji validitas pada 3 variabel yang digunakan yaitu keselamatan, kesehatan kerja (K3) (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y), membuktikan bahwa semua item pernyataan mencapai kriteria valid dengan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Kritis	Cronbach Alpha
Kesehatan, Keselamatan, Kerja (K3) (X1)	0,6	0,840
Lingkungan Kerja (X2)	0,6	0,831
Kinerja (Y)	0,6	0,864

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 30. 2026

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* pada variabel keselamatan, kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, dan kinerja memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,6 artinya seluruh variabel pada penelitian ini

dapat dinyatakan reliabel dengan nilai *cronbach alpha* > 0,6, sehingga instrumen dapat digunakan untuk mengukur pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja terhadap kinerja.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	3.06760238
Most Extreme Differences	Absolute	0.082
	Positive	0.062
	Negative	-0.082
Test Statistic		0.082
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.099
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig. 99%	0.102
	Lower Confidence Interval	0.094
	Upper Bound	0.110

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 30. 2026

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa nilai asymp sig 2 tailed variabel keselamatan, kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kinerja memiliki nilai 0,099 > 0,05. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipastikan data seluruh variabel berdistribusi normal karena nilai *Kolmogorov-Smirnov* > 0,05.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kesehatan, Keselamatan, Kerja	0.638	1.568

Lingkungan Kerja	0.638	1.568
------------------	-------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 30. 2026

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai VIF yang dihasilkan semua variabel kurang dari 10 (Sepuluh) dan nilai *tolerance* mendekati 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.733	1.678		3.416	0.001
	Kesehatan, Keselamatan, Kerja	0.035	0.049	0.086	0.715	0.476
	Lingkungan Kerja	-0.174	0.054	-0.385	-3.189	0.002

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 30. 2026

Berdasarkan tabel 6 tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) seluruh variabel > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih dari variabel independen terhadap satu variabel dependen. Pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3) (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y). Pengujian ini dilakukan melalui dua tahap pengujian, yaitu Uji Parsial (Uji t) Uji simultan (uji f)

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 9. Hasil uji parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.299	2.843		2.568	0.012
Keselamatan, Kesehatan, Kerja	0.489	0.083	0.542	5.894	0.000
Lingkungan Kerja	0.224	0.092	0.223	2.428	0.017

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 30. 2026

- a. Pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja
Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa variabel keselamatan, kesehatan kinerja (K3) memiliki nilai t hitung pada t tabel menunjukan sebesar $5.894 < 1.66088$ dengan tingkat signifikan $0.00 < 0.05$ maka dapat disimpulkan hipotesis di terima yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengetahuan wajib pajak terhadap kepatuhan wajib pajak.
- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja
Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung pada t tabel menunjukan sebesar $2.428 > 1.66088$ dengan tingkat signifikan sebesar $0.017 < 0.05$ maka dapat disimpulkan hipotesis diterima yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil uji simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	872.192	2	436.096	45.387	.000 ^b
Residual	912.788	95	9.608		
Total	1784.980	97			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, keselamatan, kesehatan, kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 30. 2026

Berdasarkan pada tabel, hasil uji F secara simultan menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.001 (<0.05) dan nilai F-hitung sebesar 45.387 (> F- tabel 3.07), yang dihitung dengan derajat kebebasan ($df = n-k-1 = 100 - 2 - 1 = 97$). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel keselamatan, kesehatan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berdampak secara nyata dan positif pada performa karyawan. Kesimpulan: Peningkatan kondisi keselamatan, kesehatan kerja bersama dengan tingkat lingkungan kerja berpotensi untuk secara bersama-sama.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil uji detereminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	0.489	0.478	3.100

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, keselamatan, kesehatan kerja (K3).

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 30. 2026

Berdasarkan tabel 8 menunjukan bahwa nilai R^2 sebesar 0.489 atau 48,9%. Hal ini berarti menunjukan bahwa kemampuan variabel independent yang terdiri dari keselamatan, kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, terhadap kinerja pada karyawan pada divisi produksi di PT Mahkota Bandung Teknik Karawang sebesar 48,9% dan sisanya 51,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Secara Parsial Antara Variabel Keselamatan, Kesehatan, Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukan bahwa, keselamatan, kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai t- hitung sebesar 5.894 lebih kecil 1.66088, dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vernando, 2023) Dan Syafiqki, R. D., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). yang menyatakan bahwa kesehatan, keselamatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar karyawan, termasuk keselamatan dan kesehatan kerja (K3), berperan penting dalam meningkatkan kinerja

Pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan,keselamatan,kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai t-hitung sebesar 2.428 lebih kecil 1.66088, dengan tingkat signifikan $0,017 > 0,05$. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Desiyani et al., 2025) ,(Susanti et al., 2026) dan Sulistyani, G., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, meskipun faktor lain juga berpengaruh. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, dan kebisingan, serta aspek nonfisik seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan.

Pengaruh Secara Simultan Antara Variabel Keselamatan, Kesehatan, Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kesehatan,keselamatan,kerja (K3) (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan f- hitung sebesar 45.387 lebih besar dari f-tabel 3,091. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesehatan, keselamatan, kerja (K3) dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purwanti et al., 2023) dan (Wuri Nofita Sari, 2022) yang menyatakan bahwa keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari sinergi antara kondisi kesehatan karyawan, tingkat keselamatan kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Di PT Mahkota Bandung Teknik Karawang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh secara simultan yang positif dan signifikan antara variabel keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dengan membuktikan bahwa keselamatan, kesehatan keselamatan kerja (K3) serta lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat teori pemenuhan kebutuhan dasar karyawan dan mendukung penelitian terdahulu mengenai pentingnya sinergi antara K3 dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Referensi :

- Aditya, F. (2025). *Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z Pada Perusahaan (PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 6 Yogyakarta)*. Universitas Islam Indonesia.
- Canton, H. (2021). *International labour organization – ILO*. In *The Europa directory of international organizations 2021*. Routledge.
- Dahlia, I., & Suherman, E. (2024). Analisis disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pupuk Kujang. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(2), 621–627.
- Desiyani, R. E., Nuryanto, U. W., & Hasanah, S. W. (2025). PENGARUH KETERAMPILAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA KABUPATEN PANDEGLANG. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(1), 126–144. <https://doi.org/10.55598/jmk.v17i1.24>
- HASDARINI, T. (2024). *ENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. TETRA AGUNG SENTOSA*. Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridianti Palembang.
- Heizer, J., Render, B., Munson, C. L., & Griffin, P. (2020). *Operations management: Sustainability and supply chain management*.
- Irmayanti, I., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Mattel Indonesia. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(3), 252–267. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i3.3344>
- Johari, G. J., & Muslim, A. (2025). Analisis Penerapan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Proyek Konstruksi. *Jurnal Konstruksi*, 23(2). <https://doi.org/10.33364/konstruksi/v.23-2.2545>
- Lathifan, H., & Suherman, A. R. (2013). The Effect of Communication and Physical Work Environment on Employee Performance:: Study at a Vehicle and Machinery Industry Company in Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(2), 352–362.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Journal of Tax and Business*, 4(1), 13–19. <https://doi.org/10.55336/jpb.v4i1.68>
- Napisah, S., Judijanto, L., Puspitasari, Y., Wati, C. N., Tadius, T., Wonua, A. R., & Susanti, R. K. (2025). *Pengembangan SDM: Membangun dan Mengelola SDM Berkualitas*. PT. Sonpedia. Publishing Indonesia .
- Prasitia, M., & Rosyadi, I. (2023). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT KJMM Prakoso: Pendekatan PLS-SEM. *Center of Economic Students Journal*, 8(4), 1172- 1190.
- 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.

- Renaldi, M. A., & Widowati, W. (2025). PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN HOKA-HOKA BENTO CABANG CIATER TANGERANG SELATAN. *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, 2(4), 6289-6302.
- Riyanto, T. Z., & Ariyanti, E. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Inoac Polytechno Indonesia di Karawang Jawa Barat. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(4), 1355-1363. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i4.1260>
- Rosento, R. S. T., Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nursanty, S. (2021). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Swabumi*, 9(2), 155-166.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan polonia. *Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 44-85.
- Subhan, A., Joesah, N., & Kusuma, A. B. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 152-162.
- Sugiono. (2020). *Metode penelitian administrasi*.
- Sulistiyani, G., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2400-2416. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.5298>
- Susanti, R., Lambe, K. H. P., & Gunadi, H. (2026). Pengaruh Motivasi Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 1-9.
- Sutrisno, S., Murdaningsih, S. R., Utami, Y. S. D. W., Masyita, S., Qalbi, S. N., & Firdaus, V. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA CIPTA CAHAYA. *Media Manajemen Jasa*, 12(1), 41-59.
- Trisetiawan, A., Saleh, H., & Setiawan, L. (2025). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KNOWLEDGE MANAGEMENT, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA HOTEL NOVOTEL MAKASSAR. *Indonesian Journal of Business and Management*, 7(2), 207-216. <https://doi.org/10.35965/jbm.v7i2.5151>
- Vernando, A. N. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEMBAK)*, 2(1).
- WARDANA, I. G. N. A. W., AMERTA, I. M. S., & SARMAWA, I. W. G. (2025). The Influence of Work Environment and Organizational Communication on Employee Performance Through Job Satisfaction as a Mediation in Savings and Loan Cooperatives in Tanah Lot Tabanan Bali. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 6(1), 201-215.

- Widodo, Z. D., Arif Murti, R., Nugraheni, K. S., Awaludin, I. D. T., & Acai Sudirman, S. E. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kewirausahaan*. Penerbit Widina.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.
- Winarsih, S. K., & Mulya Karnama, M. (2023). The Effect Of Performance Appraisal And Work Motivation On Employee Performance PT. Tri Jaya Teknik Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5821-5831.
- Wuri Nofita Sari. (2022). PENGARUH KERJASAMA TIM, LINGKUNGAN KERJA, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Klinik Pratama Rawat Inap PRISDHY). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 1(3), 129-139. <https://doi.org/10.51903/jimeb.v1i3.420>
- Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1417-14
- Syafiqki, R. D., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Plant-2 Pada PT. Sinar Agung Pemuda Cikarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 5778-5792.
- Sulistiyani, G., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2400-2416.