

Dampak keselamatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Bily Subakti^{1*)}, Ita Puspita²⁾, Irfan Noviyadi³⁾, Hasan Yaqub⁴⁾, Muhammad Febriansyah⁵⁾, Wahyudin Wahyudin⁶⁾

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha, Kota Serang

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha, Kota Serang

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha, Kota Serang

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha, Kota Serang

⁵Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha, Kota Serang

⁶Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha, Kota Serang

Article History:

- received September 2024
- accepted September 2024

Abstract. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh lingkungan kerja pada Pabrik Roti Andi Jaya Kabupaten Baros. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dan Deskriptif, dengan pendekatan Kausalitas PLS-SEM 4.0. Objek penelitian ini berada pada Pabrik Roti Andi Jaya Kabupaten Baros yang beralamat di kp. Pulokiong Rt/RW 006/001, Kelurahan Sukamanah, Kecamatan Baros, Kabupaten Serang, Provinsi Banten. dengan jumlah populasi 30 orang karyawan. Analisis data menggunakan bantuan software SmartPLS versi 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: H1: Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. H2: Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keyword: Keselamatan; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

*Corresponding author. E-mail: 211250@primagraha.ac.id

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam setiap perusahaan atau organisasi, dan manusia merupakan penggerak perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan suatu cara agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan sebagai suatu unit kerja yang efektif. (Mondy dan Noe, 2010 dalam Siahaan et al., 2023) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu cara untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai karena setiap perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia dalam kehidupan sehari-hari. Pada awalnya sumber daya manusia dikenal dengan istilah human resources. Namun seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dalam organisasi, teknologi dan ekonomi maka istilah tersebut berubah menjadi human capital, dimana manajemen sumber daya manusia merupakan suatu cara untuk mengelola pengetahuan, keterampilan dan kemampuan tenaga kerja melalui serangkaian kegiatan.

Kinerja karyawan harus memiliki kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan independensi. Hal tersebut terjadi pada Pabrik Roti Andi Jaya Kabupaten Baros; kinerja karyawan masih belum memenuhi standar yang diberikan oleh karyawan, seperti masih kurangnya kinerja karyawan yang tidak dapat

mencapai target yang diberikan oleh Pabrik Roti Andi Jaya. Seharusnya target produksi adalah 1000 roti yang dihasilkan, namun karyawan masih belum mencapai target tersebut; hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang rendah diprediksi disebabkan oleh banyak faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu karyawan itu sendiri maupun dari luar; hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan masih menjadi permasalahan yang perlu diselesaikan oleh Pabrik Roti Andi Jaya Kabupaten Baros; hal ini akan dapat menyelesaikan target produksi yang dibutuhkan oleh konsumen dan Pabrik Roti Andi Jaya terhadap (Aryuni et al., 2023) Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masih belum optimal. Kinerja karyawan yang kurang baik ini akan berpengaruh buruk terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Akan tetapi kenyataan yang ada kinerja karyawan Pabrik Roti Andi Jaya Kecamatan Baros masih banyak yang belum memenuhi perlengkapan K3 seperti pakaian dan perlengkapan kerja yang kurang memadai, serta kualitas alat kerja pekerja masih belum memenuhi standar pabrik. Hal ini akan berdampak pada kinerja pekerja, selain itu pabrik roti masih kurang dalam penerapan kesehatan dalam bekerja. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan yang optimal. Pada Pabrik Roti Andi Jaya Kecamatan Baros harus memiliki saklar K3 yang lengkap untuk meningkatkan keselamatan dan keamanan karyawan guna meningkatkan kinerja yang optimal. Selain itu Pabrik Roti Andi Jaya harus memperhatikan peralatan yang sudah tidak layak pakai, kebersihan masih belum terkontrol. Pabrik Roti Andi Jaya terdiri dari 3 divisi yaitu Produksi, Pengepakan barang, dan Pemasaran. Bertempat di kp. Pulokiong Rt/RW 006/001, Kelurahan Sukamanah, Kecamatan Baros, Kabupaten Serang, Provinsi Banten. Masih belum optimal; Terbukti peneliti pada guru 1 mengatakan : “Di pabrik roti ini masih belum menerapkan dan melengkapi K3, hal ini menyebabkan karyawan takut bekerja, dan lingkungan kerja fisik masih belum terlaksana, jumlah loyang kue ditumpuk tinggi, hal ini sering terjadi loyang kue ditumpuk kemudian menimpa karyawan lain, di tempat kerja masih kurang memperhatikan kebersihan”.

Keselamatan terhadap kinerja karyawan Teori ini menekankan bahwa kondisi kerja yang aman dan sehat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi pada Pabrik Roti Andi Jaya, kurangnya penerapan K3 akan menimbulkan kekhawatiran terhadap keselamatan karyawan yang bekerja. Apabila Pabrik Roti Adi Jaya menerapkan K3, maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang aman, yang akan merasa terlindungi dari risiko dan bahaya serta cenderung bekerja lebih efektif dan produktif. Dalam hal ini keselamatan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 dalam Novi Dwi Utami, 2017) mematuhi ketentuan keselamatan kerja dan perlindungan lingkungan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja serta meminimalkan dampak lingkungan yang ditimbulkan, menjaga kerapian dan kebersihan lingkungan kerja. (Busyairi dkk, dalam Ramba', 2022) keadaan yang terlindungi dan terhindar dari kesengsaraan dan, bahaya serta malapetaka di lingkungan kerja, baik pada saat menggunakan instrumen, material, mesin dalam siklus administrasi, teknik pengepakan, penyimpanan, serta pemeliharaan dan pengamanan lingkungan kerja dan tempat kerja.

Keselamatan terhadap slingkanungan merupakan suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Keselamatan kerja juga dapat dicapai dengan memberikan pembekalan kepada karyawan sesuai dengan

kebutuhan kerja dan tujuan organisasi. Namun dalam hal ini Pabrik Roti Andi Jaya masih kurang dalam menerapkan K3, dan permasalahan ini akan mengakibatkan kecelakaan kerja yang akan terjadi pada karyawan, selain itu Pabrik Roti Andi Jaya belum menerapkan lingkungan kerja yang bersifat fisik seperti masih banyaknya loyang kue yang masih ditumpuk dengan ketinggian loyang kue tersebut jatuh atau mengenai karyawan, hal tersebut akan mengakibatkan luka berat. Lingkungan dalam tempat kerja masih kotor, dan tempat kerja yang sempit dan ramai. Dalam hal ini keselamatan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut (Robbins dalam Wibowo & Utomo, 2016) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara besarnya penghargaan yang diterima pekerja dengan besarnya penghargaan yang menurut mereka seharusnya mereka terima. (Amin, 2012) Jaminan perlindungan karyawan dapat menjadi salah satu aspek penting dalam memberikan kepuasan kerja karyawan.

Secara umum, lingkungan bagi kinerja karyawan dihasilkan dari pekerjaan yang membuat karyawan merasa aman, seperti lingkungan fisik di sekitar karyawan tersebut. Dari pengertian tersebut, tingkat kinerja karyawan yang belum optimal juga menjadi masalah bagi instansi; selain itu, apabila suatu instansi masih kurang memperhatikan lingkungan non fisik dalam pelaksanaan pekerjaannya, seperti masih banyaknya barang-barang yang menumpuk, hal ini akan menimbulkan kecelakaan kerja dan akan terjadi apabila loyang terjatuh. Tempat kerja yang sempit, dan tempat kerja masih kurang memperhatikan kebersihannya. Menurut (RSTetal., 2021) lingkungan kerja juga bermanfaat apabila karyawan memahami ancaman bahaya di tempat kerja, pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja serta melakukan tindakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Lingkungan kerja masih sering terabaikan. (Setiawan, 2018) Lingkungan kerja merupakan suatu situasi atau keadaan yang ada di sekitar karyawan; yang perlu digaris bawahi adalah bahwa situasi atau keadaan yang ada di sekitar karyawan tersebut mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya..

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan pendekatan ekonomi khususnya dari ilmu manajemen dengan fokus pada manajemen sumber daya manusia, penelitian ini menggunakan jurnal yang berjudul Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Pabrik Roti Andi Jaya. Peneliti menggunakan Metode Kuantitatif dengan Hubungan Kausalitas. Metode Kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data numerik dan alat statistik untuk memperkirakan dan menganalisis fenomena yang dapat diukur. (Sugiono dalam Widowati dkk., 2022) Metode penelitian kuantitatif bertujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori, dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif. Metode kausalitas merupakan suatu pendekatan dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menguji apakah pengaruh keselamatan dapat mempengaruhi karyawan. kinerja yang merupakan mediasi variabel yaitu kepuasan. Penelitian ini dilakukan karena studi kasus di Pabrik Roti Andi Jaya Kabupaten Baros. Siapakah yang memproduksi roti? Permasalahan di Pabrik Roti Andi Jaya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diperoleh di lapangan dengan menggunakan penelitian menggunakan data yang diperoleh dari lapangan yang berupa angka-angka kuantitatif. Dalam penelitian ini mencari data kuesioner yang populasinya adalah 30 orang karyawan Pabrik Roti Andi Jaya. Penelitian ini

menggunakan sampling jenuh karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang (Widowati dkk, 2022).

Pengukuran indikator keselamatan kerja yang dapat diverifikasi menurut (Kasmir dalam Dewi & Murnisari, 2017) a) Kelengkapan peralatan kerja dan b). Kualitas peralatan kerja c). Umur pakai alat kerja. Selain itu, indikator lingkungan yang dapat diverifikasi menurut (Nitisemito dalam Setiawan, 2018) a). Kebersihan b). Ruang gerak c) Pencahayaan. Selanjutnya, indikator kinerja karyawan yang dapat diverifikasi menurut (Sugiono, dalam Sukiyah et al., 2021) Ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan individu, ada enam indikator, yaitu: a). Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas. b). Ketepatan waktu. Merupakan tingkat di mana kegiatan diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari perspektif koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya. c). Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga kerja, uang, teknologi, bahan baku) secara maksimal untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibagikan secara online kepada responden dengan menggunakan Google Form. Selain itu, responden menunjukkan tingkat persetujuan terhadap serangkaian pernyataan, berkisar antara 1 sampai 5, dan diberikan nilai untuk setiap pernyataan yang terdiri dari 5 level. Hasil pengisian data akan dihitung. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat lunak SmartPls 4.0. Pengujian yang dilakukan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis (Quddu et al., 2020).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pengolahan data, maka dilakukan pengujian terhadap semua jawaban yang diberikan responden yang terdiri dari Uji Cronbach's Alpha dan Uji Composite Reliability, kemudian Uji Hipotesis Average Variance Extracted (AVE). Menurut (Hair, Jr. et al., 2022) memberikan anjuran pada uji outer loading nilainya harus diatas atau sama dengan 0,4-0,7, kemudian pada CA dan CR nilainya juga harus 0,4-0,7 sedangkan AVE harus diatas 0,5. Menurut (Hair et al., 2017) Composite Reliability 0,4-0,7 menyatakan bahwa semuanya variabel, kemudian pada CA dan CR nilainya juga harus 0,4-0,7 menyatakan bahwa data tersebut valid. Menurut (Hair, Jr. et al., 2022) apabila terdapat data yang berwarna merah atau data yang tidak valid maka harus dihilangkan. Uji hipotesis menggunakan Bootstrap untuk menilai pentingnya koefisien jalur; jumlah minimum sampel Bootstrap harus sama dengan jumlah observasi yang valid. Nilai T kritis untuk uji dua sisi adalah 1,96, ditandai dengan tingkat signifikansi 5%; sebagai alternatif, periksa nilai P, yang seharusnya lebih rendah dari 0,5 (Hair et al., 2017) Hasil hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T statistik > T tabel (1,96) atau nilai P < 0,05 (Hair et al., 2017).

Tabel 1. Outer model dan inner model

Variabel/Indikator	Cross Loading		Cronbach Alpha	Composite Reliability	AVE
	OLD1	OLD2			
<i>Keamanan (K)</i>			0,607	0,789	0,556
K1	0,752	0,752			
K2	0,754	0,753			
K3	0,730	0,731			

<i>Lingkungan Kerja (LK)</i>			0,562	0,765	0,553
LK1	0,729	-			
LK2	0,907	0,919			
LK3	0,854	0,867			
<i>Kineja Karyawan (KK)</i>			0,765	0,862	0,677
KK1	0,830	0,830			
KK2	0,870	0,870			
KK3	0,764	0,764			

Note(s): CA = Cronbach Alpha, CR = Composite Reliability, AVE = Average Variance Extracted OLD1 = First Outer Loading Calculation, OLD2 = Valid Outer loading calculation

Source: SmartPLS 4.0

Pada Tabel 1 disebutkan bahwa Convergent Validity model pengukuran dengan indikator refleksif dinilai berdasarkan korelasi antar item skor Skor/Komponen yang diestimasi dengan Software PLS. Ada satu indikator yang tidak memenuhi syarat validitas yaitu LK1 yang hanya mencapai nilai 0,329 sedangkan yang lainnya memenuhi syarat. Data yang tidak memenuhi syarat ini dieliminasi. Menurut (Hair, Jr. et al., 2022) ketika data berwarna merah harus dieliminasi. Menurut (Hair, Jr. et al., 2022) rekomendasi pada pengujian outer loading nilainya harus di atas atau sama dengan 0,4-0,7, kemudian pada CA dan CR nilainya juga harus di atas 0,4-0,7 sedangkan AVE harus di atas 0,5. Seperti yang terlihat pada Tabel 1, baik nilai CA, CR, maupun AVE telah memenuhi syarat yang direkomendasikan. Selanjutnya, hubungan antara iklim organisasi, servant leadership, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 2. Ukuran refleks individu dianggap tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,4-0,7 dengan konstruk yang diukur. Dalam penelitian ini, batas faktor pemuatan 0,4-0,7 akan digunakan untuk semua pemuatan luar untuk menyatakan Validitas Konvergen valid karena nilai masing-masing komponen lebih dari 0,4-0,7, diestimasi dengan Perangkat Lunak SmartPLS 4.0. Selanjutnya, pengujian reliabilitas dapat dilihat dari Cronbach's Alpha (CA) dan Composite Reliability (CR), dinyatakan reliabel karena memiliki nilai di atas 0,6-0,7. (AVE) di atas > 0,5.

Table 2. Hypothesis testing

Model	Original Sempel	t-statistics	p-value	Result
K->KK	0,690	7,934	0,000	Significant
K->LK	0,718	7,426	0,000	Significant
LK->KK	0,666	4,522	0,000	Significant

Source: SmartPLS 4.0

Tabel 2 menunjukkan bahwa keempat hipotesis yang diajukan dinyatakan valid (Signifikan), termasuk variabel Safety terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari T-Statistic diatas sebesar 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05 maka semua hipotesis dapat diterima. Hasil hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T statistik > T tabel (1,96) atau Pvalue < 0,05 (Hair et al., 2017). Dapat diketahui bahwa safety berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Pabrik Roti Andi Jaya, hal ini dikatakan positif karena nilai original sample sebesar 0,690 sedangkan signifikansinya terlihat pada T-statistic dan P-value (7,934 > 1,96; 0,000 < 0,05), begitu pula dengan nilai pengaruh Safety terhadap Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai original sample sebesar 0,718 (7,426 > 1,96; 0,000 < 0,05). Seperti yang direkomendasikan. Selain itu, Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan; nilai sampel asli adalah 0,666 (4,522 > 1,96; 0,000 < 0,05). Menurut Hair et al. (2017), uji pengaruh dapat dikatakan berpengaruh jika nilai t-statistik memiliki nilai lebih dari 1,96 atau nilai

p memiliki nilai kurang dari 0,05. Dari hasil pengujian tersebut, dinyatakan bahwa semua hipotesis yang diajukan diterima.

Terdapat beberapa permasalahan kinerja karyawan di Pabrik Roti Andi Jaya, seperti kinerja karyawan yang masih kurang, yaitu tidak dapat mencapai target yang diberikan Pabrik Roti Andi Jaya. Target produksi yang seharusnya menghasilkan 1000 roti, namun karyawan masih belum mencapai target, hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang rendah diprediksi disebabkan oleh banyak faktor, baik dari dalam diri individu karyawan itu sendiri maupun dari luar, hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, Pabrik Roti Andi Jaya Kecamatan Baros belum memenuhi perlengkapan K3 yang kurang memadai seperti perlengkapan kerja dan pakaian kerja, serta kualitas alat kerja pekerja masih belum memenuhi standar pabrik. Hal ini akan berdampak pada kinerja pekerja, selain itu pabrik roti masih kurang dalam penerapan kesehatan kerja. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan yang optimal. Di Pabrik Roti Andi Jaya Kecamatan Baros harus memiliki saklar K3 yang lengkap untuk meningkatkan keselamatan dan keamanan karyawan guna meningkatkan kinerja yang optimal. Banyaknya peralatan yang tidak layak pakai dan kebersihannya masih belum dapat dikontrol.

Penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya suatu pabrik harus menerapkan K3 bagi karyawannya dan memperhatikan apakah alat dan perlengkapan yang digunakan karyawan layak pakai atau tidak. Hal ini sejalan dengan penelitian (Madina & Irawanto, 2016) Kesehatan Kerja yang menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sejalan juga dengan penelitian (Aritonang & Purba, 2023) Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Selain itu penelitian tentang Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Lingkungan Kerja. Apabila usaha bakery menerapkan K3 dan dapat menjaga lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, maka perusahaan bakery akan menerapkan K3 dengan baik. lingkungan kerja, karyawan akan meningkatkan kinerjanya secara maksimal. Selain itu, akan meningkatkan kualitas pekerja. Pernyataan ini sejalan dengan (Aritonang & Purba, 2023) bahwa keselamatan kerja, yang memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel lingkungan. (June & Siagian, 2020) Keselamatan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan. Kemudian, lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Diantaranya terkait dengan kebersihan lingkungan yang kurang diperhatikan, dan tempat kerja yang kurang luas, hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang harus diperhatikan oleh Pabrik Roti Andi Jaya. Permasalahan ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Penelitian ini sejalan dengan (Kanaf et al., 2023) dengan pemikiran bahwa lingkungan kerja yang positif dan suportif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, kolaborasi dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja tim, dan dukungan terhadap kesejahteraan karyawan serta keseimbangan kehidupan kerja akan berdampak positif terhadap kinerja mereka. (Putra, 2017) Dengan demikian, uji hipotesis lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan.

4. SIMPULAN

Dalam penelitian ini telah ditemukan bahwa keselamatan kerja dan lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja personil. Hal ini Pabrik Roti Andi Jaya harus dilengkapi dengan peralatan K3 dan harus memperhatikan kebersihan tempat kerja selain melihat keluasaan tempat kerja, dalam hal ini Pabrik Roti Andi Jaya memperhatikan 3 variabel yaitu: Keselamatan kerja pasti akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik dan dapat mencapai apa yang diinginkan Pabrik Roti Andi Jaya. Ucapan terima kasih kepada Pabrik Roti Andi Jaya yang telah memberikan izin penelitian sehingga kami dapat menyelesaikan penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan pembelajaran bagi Pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, S. N. W. (2012). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Riung Mitra Lestari). *Ilmu Manajemen*, 2(2), 1–17.
- Aritonang, A. E., & Purba, B. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Besmindo Materi Sewatama Duri-Riau. *KUKIMA : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 2(2), 197–207.
- Aryuni, A. I. F. I. G., Suardika, I. N., & Rismawan, A. E. P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Artha Seduh. *Jurnal EMAS*, 4(6), 1459–1473.
- Dewi, F., & Murnisari, R. (2017). Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau dari Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja pada PT Waru Abadi Cabang Blitar. 155–170.
- Hair, Jr., J. F., M. Hult, G. T., M. Ringle, C., Sarstedt, & Marko. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) [3 ed]. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 3, Issue 1).
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C. M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM).
- June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407–420. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i3.325>
- 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 Terapan*, 4(6), 886–897.
- Madina, S. N., & Irawanto, D. W. (2016). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Apie Indo Karunia) Siti Nur Madina. *Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2), 1–40.
- Novi Dwi utami. (2017). PENGARUH KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA (STUDI PADA DIVISI INDUSTRI PT. BARATA INDONESIA GRESIK) Novi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–8.
- Putra, M. I. B. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivai pada PT. Kampung Coklat Blitar Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 1–14.
- Quddus, A., Nugroho, B. S., Hakim, L., Ritaudin, M. S., Nurhasanah, E., Suarsa, A., Karyanto, U. B., Tanjung, R., Hendar, Pratama, V. Y., Awali, H., Mufid, A., Purwanto, A., Fahlevi, M., & Sudargini, Y. (2020). Effect of ecological, servant

- dan digital leadership style influence university performance? evidence from indonesian universities. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 408–417. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.10.64>
- Ramba', P. S. (2022). Analisa Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Workshop pada PT. Trakindo Utama Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(2), 98. <https://doi.org/10.54144/jadbis.v10i2.7216>
- RST, R., Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nursanty, S. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JURNAL SWABUMI*, 9(2), 155–166.
- Setiawan, I. (2018). *KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empirik Karyawan PT . Karakatau Posco di Cilegon Banten) Pendahuluan Rumusan Masalah Tujuan Penelitian.*
- Siahaan, S. M. D., Tarumingkeng, R. C., & Assa, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Pt Intraco Penta Tbk. *Jurnal Bina Manajemen*, 12(1), 345–362. <https://doi.org/10.52859/jbm.v12i1.389>
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang). *Among Makarti*, 9(1), 38–59. <https://doi.org/10.52353/ama.v9i1.126>
- Widowati, E. I., Rusdianti, E., & Saddewisasi, W. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Sustainable Business Journal*, 1(2), 118–131.