

Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 Kabupaten Wonosobo

Nadira Sukma Anjani

nadiraanjani003@gmail.com

Susi Widjajani

susiwidjajani@umpwr.ac.id

Agus Saur Utomo

agussaur@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam organisasi atau perusahaan guna mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam perusahaan setiap karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Tunas Madukara Indah 2 Kabupaten Wonosobo. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan jawaban dinilai menggunakan skala *likert*. Analisis data metode analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting bagi perusahaan, dimana sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk kemajuan organisasi dan penentu bagi keefektifan dalam berjalannya kegiatan di dalam organisasi. manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2018:10). Karyawan yang berkualitas dapat diukur melalui kinerja yang baik sehingga menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Kasmir (2019:182) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Menurut Kasmir (2019:208-209) kinerja karyawan dapat diukur dari kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2019:189) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, loyalitas, komitmen dan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018:66). Menurut (Afandi, 2018: 71-72) indikator lingkungan kerja berupa : dimensi pencahayaan (lampu penerangan tempat kerja dan jendela tempat kerja), dimensi warna (tata warna dan dekorasi), dimensi suara (bunyi musik dan bunyi mesin pabrik, bengkel), dimensi udara (Suhu udara dan kelembapan udara).

Selain lingkungan ditempat kerja keselamatan dan kesehatan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2002) dalam Triwibowo dan Pusphandani (2013) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Menurut (Mangkunegara, 2017:163) indikator keselamatan dan kesehatan kerja berupa keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai.

Penelitian ini dilakukan di PT. Tunas Madukara Indah 2 Kabupaten Wonosobo. PT. Tunas Madukara Indah 2 Kabupaten Wonosobo terletak di Jalan Raya Purworejo Km 13, Sedayu-Sapuran, Wonosobo. Perusahaan ini merupakan pabrik pengelolaan kayu yang bergerak pada produksi kayu lapis yang melayani pasar lokal dan ekspor dengan tujuan

seperti Tiongkok. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Bapak Tukul selaku HRD PT. Tunas Madukara Indah II diperoleh informasi bahwa perusahaan memberlakukan 8 jam kerja per *shift* dimana dalam satu hari dibagi menjadi 2 *shift*. Setiap harinya karyawan dituntut untuk mampu bekerja dengan target yang telah.

Kinerja karyawan PT. Tunas Madukara Indah 2 masih rendah, banyak karyawan yang kurang teliti terhadap kualitas bahan dan melakukan beberapa kesalahan sehingga menghasilkan beberapa produk yang cacat. Masalah lain yang muncul di PT. Tunas Madukara Indah 2 adalah lingkungan kerja yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat Lingkungan kerja PT. Tunas Madukara Indah 2 yang kurang baik. Sirkulasi udara kurang sehingga ruangan menjadi lembab serta pencahayaan yang masih kurang. Fenomena lain yang terjadi di PT. Tunas Madukara Indah 2 yaitu masalah keselamatan dan kesehatan kerja. Perlengkapan kerja masih kurang perusahaan belum memberikan alat pelindung diri (APD) seperti, sarung tangan, masker dan kaca mata kerja dengan baik kepada karyawan serta banyaknya karyawan yang mengalami gangguan kesehatan terkait mata dan pernapasan serta perusahaan belum menyediakan fasilitas kesehatan di dalam perusahaan yang terkadang diperlukan untuk pertolongan pertama. Beberapa kecelakaan kerja yang pernah terjadi pada karyawan yaitu tertimpa kayu, tergores gergaji *cutting*, tergores senar konveyor, mata dan hidung kemasukan debu sisa serbuk kayu.

Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019:182). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).

Menurut Priansa (2017 :48) kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Sedangkan menurut Maryati (2021: 6) kinerja merupakan hasil dari suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan tertentu dalam suatu organisasi.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018:66). Menurut Maryati (2021:23) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja pegawai yang dapat memengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2011:2). Menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

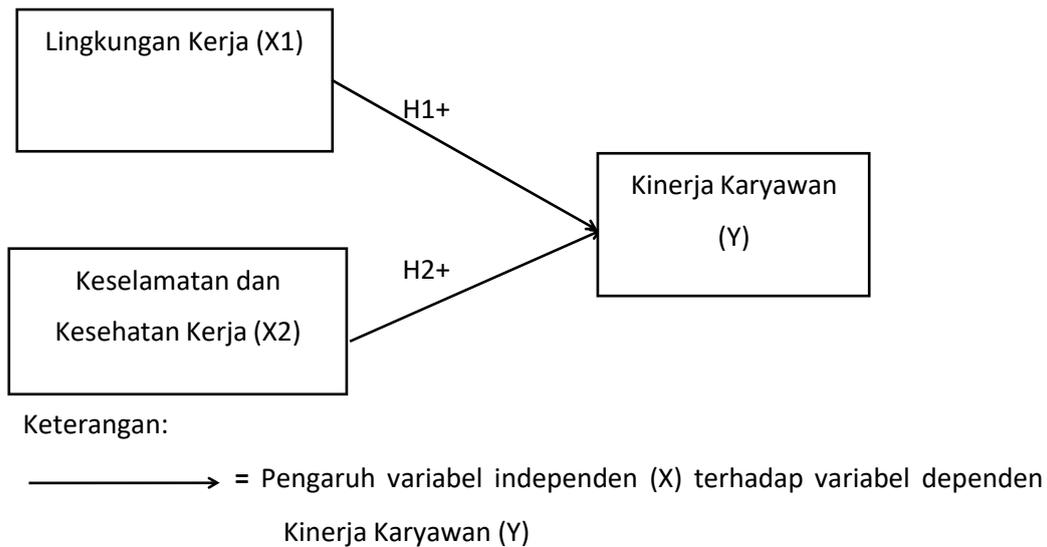
c. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (2002) dalam Triwibowo dan Pusphandani (2013) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan menurut Jackson et, al (2011 : 267) keselamatan dan kesehatan tempat kerja (*workplace safety and health*) mengacu pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau perusahaan dalam keadaan

selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Sedarmayanti, 2018:373). Sedangkan menurut Manullang (2001: 83) keselamatan dan kesehatan kerja adalah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja.

2. Kerangka Pemikiran



Gambar 1.

Kerangka Pemikiran

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Maryati (2021:35) menjelaskan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja yang nyaman seperti sirkulasi udara yang cukup, penerangan yang memadai, dan tata kelola yang sesuai akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja yang dampaknya akan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa diperhatikan dalam fasilitas. Menurut Kasmir (2019:192) jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan keamanan maka akan membuat suasana kerja kondusif, sehingga dapat meningkatkan kinerja seseorang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Parashakti dan Putriawati (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga penelitian Winarno dan Andjarwati (2019) yang

menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan

Menurut Mangkuprawira (2007:130) faktor keselamatan dan kesehatan kerja menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja karyawan dan pada gilirannya pada kinerja perusahaan. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadi kecelakaan kerja. Sedarmayanti (2019:235) mengemukakan bahwa karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya akan bekerja lebih optimal, hal ini akan berdampak pada produk yang dihasilkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Kartikasari dan Swasto (2017) yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019:182). Adapun indikator kinerja menurut (Kasmir, 2019 : 208-210) yaitu : kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan.

b. Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja

dalam suatu perusahaan. Dimensi dan indikator untuk mengukur lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018 : 71-72) antara lain : dimensi pencahayaan, dengan indikator (lampu penerangan tempat kerja, jendela tempat kerja), dimensi warna, dengan indikator (tata warna, dekorasi), dimensi suara, dengan indikator (bunyi musik, bunyi mesin pabrik, bengkel), dimensi udara (suhu udara, kelembapan udara)

C. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (2002) dalam Triwibowo dan Pusphandani (2013) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Adapun indikator keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2021:163) yaitu, Keadaan tempat lingkungan kerja, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pengaturan peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan kriteria apabila item yang memiliki *Product Moment* positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula (Sugiyono, 2019:180).

Suatu butir (item) dikatakan valid atau benar jika memiliki nilai r hitung, $> 0,3$. Berdasarkan uji validitas pada penelitian ini semua item pertanyaan dinyatakan valid dalam mengukur variabel penelitian karena nilai korelasi per item menghasilkan nilai lebih dari 0,3. Artinya bahwa butir pernyataan dalam kuesioner dapat mengukur variabel penelitian yang tepat.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). pengukuran reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* >0,70 (Nunnally dalam Ghozali, 2018:46).

Berdasarkan hasil penelitian semua butir pertanyaan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel. Artinya, butir pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Signifikan

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>P-value</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,263	0,004	Positif dan signifikan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2)	0,272	0,003	Positif dan signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1, model persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 0,263X_1 + 0,272X_2$$

dengan interpretasi sebagai berikut :

- $b_1 = 0,263$ bernilai positif artinya variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 Kabupaten Wonosobo. Artinya, semakin baik dan nyaman lingkungan kerja di PT. Tunas Madukara Indah 2 Kabupaten Wonosobo maka kinerja karyawan akan meningkat.
- $b_2 = 0,272$ bernilai positif artinya variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) bagian produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 Kabupaten Wonosobo. Artinya, semakin baik

keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

b. Uji Signifikansi

- a. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value* lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 0,004 ($< 0,05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Madukara Indah 2 Kabupaten Wonosobo.
- b. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value* keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_2) adalah sebesar 0,003 ($< 0,05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Madukara Indah 2 Kabupaten Wonosobo.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,263 dengan nilai signifikan 0,004 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H_1) diterima, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik dan nyaman lingkungan kerja di PT. Tunas Madukara Indah 2 Kabupaten Wonosobo maka kinerja karyawan akan meningkat.

Sesuai dengan pendapat Maryati (2021 :35) dan Kasmir (2019 : 192) lingkungan kerja yang nyaman seperti udara yang cukup, penerangan yang memadai dan tata kelola yang sesuai akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja karena karyawan merasa diperhatikan dalam fasilitas. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan keamanan maka akan membuat suasana kerja kondusif, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Winarno dan Andjarwati (2019), Kartikasari dan Swasto (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,272

dengan nilai signifikan 0,003 ($<0,5$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H_1) diterima. Artinya, semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilakukan oleh PT. Tunas Madukara Indah 2 Kabupaten Wonosobo berupa penyediaan fasilitas alat pelindungan diri (APD) bagi karyawan bagian produksi seperti masker, sarung tangan dan kacamata kerja untuk mengurangi risiko kerusakan alat indera akibat kecelakaan kerja maupun risiko gangguan kesehatan. Selain itu, pemeriksaan kesehatan karyawan secara rutin yang dilakukan oleh PT. Tunas Madukara Indah 2 Kabupaten Wonosobo sebagai bentuk jaminan kesehatan dari perusahaan terhadap karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Mangkuprawira (2007 :130) dan Sedarmayanti (2019 :235) menyatakan semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadi kecelakaan kerja. Karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya akan bekerja lebih optimal, sehingga akan berdampak pada produk yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Darmayanti dan Asrida (2021), Rahmawati, dkk (2022) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

G. KESIMPULAN

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 Kabupaten Wonosobo.
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tunas Madukara Indah 2 Kabupaten Wonosobo.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Pogram IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. &. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jackson. Sculer. Werner. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Managing Human Resources)*. Edisi 10-Buku 2. Salemba Empat : Jakarta.
- Kartikasari & Swasto (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(01).

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi. 1, Cetakan ke enam Depok : PT. Raja Grafindo.
- Mangkumanegara, A. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Manullang (2001). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Cetakan Ketiga. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Maryati. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Cetakan ke satu. Bantul, Yogyakarta : UMY Press, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Nitisemito, (2002), *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni, (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Cetakan ke satu, Bandung : CV Pustaka Setia.
- Parashakti & Putriawati (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290-304.
- Rahmawati, Tahwin, Asrori, Widodo, Lukiarti (2022). Pengaruh Intensif, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi. PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Kabupaten Rembang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*. Vol. 8. No. 2, pp.31-39.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kelola dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. CV. Mandar Maju: Bandung.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Triwibowo & Pusphandani. (2013). *Kesehatan Lingkungan dan K3*. Cetakan. Pertama, Nuha Medika, Yogyakarta
- Winarno & Andjarwati (2019). Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2).