

Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Artha Envirotama

Rif'an Ahmadi¹, Ari Sulistyowati², Bayu Seno Pitoyo³, Tyna Yunita⁴, Jumawan⁵
^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received July 30, 2024
 Revised July 30, 2024
 Accepted July 31, 2024

Kata Kunci:

Keselamatan dan Kesehatan Kerja,
 Lingkungan Kerja,
 Kepuasan Kerja,
 Kinerja Pekerja.

Keywords:

*Occupational Health and Safety,
 Work Environment,
 Job Satisfaction,
 Employees' Performance*

ABSTRAK

Riset ini membahas relasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja dengan mempertimbangkan peran kepuasan kerja di PT. Artha Envirotama. Tujuan dari riset untuk mengevaluasi dampak K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja, menilai dampak kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja, serta membandingkan dampak langsung K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan dampak tidak langsung yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Sampel dalam riset ini ditentukan menggunakan teknik Probability Sampling dengan metode sampling jenuh. Riset ini melibatkan 45 pekerja PT. Artha Envirotama proyek Tambun sebagai responden. Hasil riset menunjukkan jika K3 dan lingkungan kerja tidak memiliki dampak cukup tinggi dari sebelumnya terhadap kinerja pekerja. Namun, terdapat dampak cukup tinggi dari sebelumnya K3 dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, serta dampak cukup tinggi dari sebelumnya kepuasan kerja terhadap kinerja. Selain itu, kepuasan kerja memiliki peran kecil dalam memediasi dampak K3 terhadap kinerja pekerja, dan memediasi dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja.

ABSTRACT

This study examines the relationship between occupational safety and health (OSH) and the work environment on employee performance, considering job satisfaction as a mediating factor at PT. Artha Envirotama. The objectives of this research are to evaluate the impact of OSH and the work environment on employee performance, assess the influence of job satisfaction on employee performance, and compare the direct impact of OSH and the work environment on performance with their indirect effects mediated by job satisfaction. The sample for this study was determined using the Probability Sampling technique with a saturated sampling method. The respondents of this study comprised 45 employees of PT. Artha Envirotama, Tambun project. The results of the study indicate that OSH and the work environment do not have a significant impact on employee performance. However, there is a significant effect of OSH and the work environment on job satisfaction, and a significant impact of job satisfaction on performance. Additionally, job satisfaction plays a minor role in mediating the effect of OSH on employee performance and mediates the impact of the work environment on employee performance.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Rifan Ahmadi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,
Jakarta, Indonesia
Email: elmuhibbien@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, pekerja dibutuhkan perusahaan untuk sumber daya manusia (SDM) yang amat penting. Peran SDM bagi bisnis memungkinkan perusahaan berkembang, bersaing, dan beradaptasi dengan perubahan zaman. SDM pada perusahaan erat kaitannya dengan masalah keselamatan, kesehatan kerja, serta lingkungan kerja selama bekerja. Faktor-faktor ini sangat krusial karena mereka memdampaki kesejahteraan fisik dan mental pekerja. Oleh sebab itu, perusahaan harus mengambil langkah-langkah proaktif untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja pekerja. Ini termasuk menyediakan pelatihan keselamatan yang memadai, alat pelindung diri yang sesuai, serta prosedur tanggap darurat yang efektif. Selain itu, perusahaan juga perlu mampu untuk membuat lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi para pekerjanya. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya meminimalkan risiko kecelakaan dan penyakit, tetapi juga dapat menumbuhkan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan memastikan kesejahteraan pekerja, perusahaan tidak hanya memenuhi tanggung jawab moral dan legal mereka, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang. Pekerja yang merasa aman dan dihargai cenderung lebih loyal, bersemangat, dan berkontribusi lebih banyak pada pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga SDM harus dikelola sedemikian rupa agar berdaya dalam mencapai misi dan tujuan. Sumber Daya Manusia (SDM) juga sangat berdampak terhadap kualitas tenaga kerja yang tepat, untuk mengisi berbagai macam kedudukan, jabatan, masa kerja, kepangkatan dan sebagainya untuk mencapai tujuan organisasi [1]

Kinerja pekerja jika dihubungkan dengan kinerja sebagai kata benda, maka pengertian kinerja ataupun *performance* pekerja merupakan capaian kerja yang harus dipenuhi oleh seseorang atau sekelompok orang (divisi) pada suatu perusahaan sesuai dengan wewenang, kewajiban, dan tanggung jawabnya, bertujuan untuk menggapai tujuan perusahaan tanpa melanggar hukum, moral, dan etika [2].

Kinerja pekerja adalah sikap nyata yang mencerminkan capaian sesuai peran mereka di perusahaan, amat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, terutama dalam persaingan era globalisasi. Kinerja ini terkait erat sama tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi [3].

Keselamatan dan kesehatan kerja penting untuk ditinjau pada aspek lingkungan kerja, dikarena kesehatan merupakan kondisi fisik dan tubuh seseorang dalam kondisi sehat baik jasmani maupun rohani. Keselamatan kerja adalah keadaan di mana pekerja merasa aman saat bekerja, termasuk saat mengoperasikan mesin, pesawat, peralatan kerja, proses pengolahan, serta kondisi tempat kerja dan lingkungannya harus terjaga. Jika pekerja menikmati kondisi kesehatan baik secara fisik maupun mental, serta memiliki fasilitas yang memastikan keamanannya, maka kinerja dan kepatuhan kerja dapat meningkat [4].

Pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai bentuk perlindungan perusahaan terhadap pekerja dari kerugian fisik yang diakibatkan oleh kecelakaan

selama melaksanakan pekerjaan atau selama berada pada lingkungan kerja. Resiko keselamatan kerja menjadi salah satu aspek resiko jasmani dari lingkungan kerja, seperti luka memar, sengatan listrik, kebakaran, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, pendengaran dan penglihatan, dan kecelakaan lainnya yang dapat merugikan pekerja [5]. Mengingat jika faktor K3 ini penting sebagai hak asasi pekerja, dan menjadi salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja pekerjanya [6]. Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan program tersebut agar keselamatan dan kesehatan pada pekerja dapat terjamin, agar para pekerja dapat merasakan keamanan, kenyamanan dan kesehatan ketika melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.

Selain faktor keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, lingkungan kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja pekerja. Suasana kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas pekerja dalam menjalankan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan jika segala aspek dari pekerjaan yang dilakukan pekerja selalu didampaki oleh kondisi di tempat kerja, termasuk cara kerja dan peralatan yang digunakan. Kepuasan pekerja juga merupakan salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja pekerja, dimana kepuasan ini berasal dari perasaan senang terhadap pekerjaan, baik dari usaha internal maupun dukungan eksternal. Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, tidak bisa dipisahkan dari pengembangan kinerja pekerja. Lingkungan kerja yang segar, aman, nyaman, dan memenuhi standar, serta sikap ramah dan saling menghargai antar pekerja, amat penting untuk membina kualitas pemikiran dan kinerja mereka secara konsisten.

Lingkungan kerja terdiri atas berbagai aspek-aspek fisik dan non fisik di luar manusia dalam sebuah perusahaan. Pada pekerjaan, terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pekerja, yang menunjukkan jika lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan wajib untuk memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja agar pekerja dapat bekerja secara optimal, nyaman, dan aman.

Kepuasan kerja pekerja dalam sebuah perusahaan dapat diukur dengan cara melakukan hubungan yang baik di lingkungan kerja, Kemampuan perusahaan dalam menerapkan kebijakan kesejahteraan dan perhatian terhadap masalah keamanan kerja berhubungan dengan tingkat risiko pekerjaan. Jika perusahaan dapat membuat lingkungan kerja yang baik serta memiliki kebijakan kesejahteraan dan perhatian yang memadai terkait keamanan kerja dan risiko pekerjaan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan pekerja.[7].

Dengan adanya perkembangan teknologi dan industrialisasi yang pesat, masalah perlindungan pada pekerja perusahaan menjadi semakin kompleks, sehingga para pekerja menuntut perusahaan untuk lebih meningkatkan perlindungan pada tenaga kerja agar dapat mencapai produktifitas pada kinerja pekerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja dapat berdampak terhadap produktifitas pekerja dalam bekerja.

PT. Artha Envirotama proyek tambun berlokasi di babelan bekasi, merupakan perusahaan teknik yang bergerak dalam bidang sumber daya air bersih, pengolahan limbah untuk menjadi bahan energi – desain, pengujian, instalasi konstruksi, dan servis pada bidang pemulihan sumber daya alam dan pengendalian polusi. Perusahaan ini bertekad menjadi perusahaan EPC (*Engineering, Procurement, Construction*) terdepan di Indonesia yang menawarkan solusi dibidang lingkungan dan energi yang tahan lama dengan selalu mengutamakan kepuasan klien melalui pelayanan yang beremutu tinggi dan konsisten Unsur-unsur keselamatan dan kesehatan kerja amat penting, terutama bagi perusahaan di bidang lingkungan dan energi.

PT. Artha Envirotama memastikan kebijakan HSE (*Health, Security, Environment*) sudah diinformasikan dan dimengerti oleh seluruh personel yang terlibat dalam pekerjaan. Dalam konteks ini, kebijakan HSE yang dijadikan acuan adalah kebijakan QHSSE PT. Pertamina EP dan kebijakan HSE PT. Artha Envirotama. PT. Artha Envirotama di proyek Tambun melaksanakan upaya K3 dengan menyiapkan prosedur dan program K3, mengidentifikasi peraturan perundangan dan standar yang relevan, dan mengevaluasi kepatuhan terhadap peraturan tersebut, yang disetujui oleh PT. Pertamina EP. Evaluasi ini dikomunikasikan kepada seluruh pekerja untuk mencegah kecelakaan kerja. Meski upaya ini dilakukan, data BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan jika terdapat peningkatan kasus kecelakaan kerja di Indonesia setiap tahun, menunjukkan jika masalah ini masih mengkhawatirkan. Kepala Operasi Maintenance PT. Artha Envirotama menyatakan perusahaan sudah berupaya maksimal untuk menekan angka kecelakaan kerja dengan menghimbau pekerja mematuhi SOP dan menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) yang layak dan sesuai standar, mengacu pada B-005/A3/EP0300/2020-S9 TKO Alat Pelindung Diri (APD).

PT. Artha Envirotama telah melakukan inspeksi terhadap kondisi dan kepatuhan penggunaan APD oleh seluruh pekerjanya, dan apabila terdapat kerusakan APD pekerja PT. Artha Envirotama sebelum masa pakainya habis, maka PT. Artha Envirotama wajib menyediakan APD penggantinya.

Namun, observasi menunjukkan jika kesadaran pekerja terhadap keselamatan kerja pun masih rendah, yang ditunjukkan dengan banyaknya pekerja yang tidak menggunakan APD lengkap selama bekerja. Hal ini meningkatkan risiko kecelakaan kerja karena kurangnya fokus pekerja, ditambah dengan tidak menggunakan APD yang sesuai, sehingga kecelakaan yang merugikan pekerja dan perusahaan pun sering terjadi.

Laporan mengenai data kecelakaan kerja ini sangat penting sebagai acuan dalam merencanakan kinerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lindungan Lingkungan (K3LL) untuk masa mendatang. Dengan memahami pola kecelakaan dan penyebabnya, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan keselamatan kerja, termasuk memperketat pengawasan penggunaan APD dan memberikan pelatihan tambahan untuk mengurangi kelalaian pekerja.

Perusahaan seperti PT. Artha Envirotama di proyek Tambun harus mengambil perhatian yang serius terhadap faktor-faktor yang memdampaki kinerja pekerja, di antaranya lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif amat penting karena dapat berdampak cukup tinggi dari sebelumnya terhadap produktivitas dan kesejahteraan pekerja. PT. Artha Envirotama perlu memastikan jika segala aspek di sekitar pekerja, seperti kebersihan, keamanan, dan kenyamanan, terjaga dengan baik. Dengan lingkungan yang sehat, aman, dan nyaman, diharapkan kinerja pekerja dapat meningkat secara cukup tinggi dari sebelumnya. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak baik, kotor, dan tidak nyaman dapat mengganggu konsentrasi dan motivasi kerja pekerja, yang dapat menghambat produktivitas mereka.

Konsep lingkungan kerja yang baik mencakup kondisi di mana pekerja merasa segar dan nyaman saat bekerja. Ini mencakup aspek fisik seperti kebersihan udara, keamanan dari risiko kecelakaan, serta kenyamanan dalam ruang kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga mencakup faktor-faktor sosial dan psikologis yang memdampaki kesejahteraan pekerja dalam melakukan tugas mereka. Riset oleh [8]

2. METODE

2.1 Desain Riset

Riset ini merupakan riset kuantitatif di mana data yang telah dikumpulkan sebelumnya dapat digunakan untuk menghasilkan karya atau penemuan baru. Pengukuran data didasarkan pada penggunaan metode statistik dan disesuaikan dengan prosedur lain, sambil tetap berpedoman pada isi yang terdapat dalam kuantifikasi (perhitungan). Pendekatan kuantitatif ditandai dengan fokusnya pada menghubungkan fenomena yang terjadi dalam kehidupan manusia, yang biasa disebut variabel. Esensi hubungan antar variabel dalam pendekatan kuantitatif kemudian dapat diteliti menggunakan teori yang objektif [9].

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan bagian integral dari subjek riset yang mencakup keseluruhan wilayah yang terdiri dari objek dan subjek dengan kualitas dan ciri khusus tertentu agar menarik untuk dipelajari oleh peneliti. Menurut Fajri et al. populasi dalam riset adalah kumpulan individu atau elemen yang memiliki ciri-ciri khusus dan relevan dengan tujuan riset, yang kemudian akan dianalisis untuk menarik kesimpulan. Dalam riset ini, populasi yang diteliti terdiri dari pekerja di PT. Artha Envirotama, khususnya di proyek tambun. Total populasi yang menjadi subjek riset berjumlah 45 responden. Dengan memfokuskan pada populasi ini, peneliti dapat mengidentifikasi dan menganalisis kualitas, karakteristik, serta dinamika yang memengaruhi kinerja dan interaksi pekerja dalam konteks spesifik dari PT. Artha Envirotama proyek tambun.

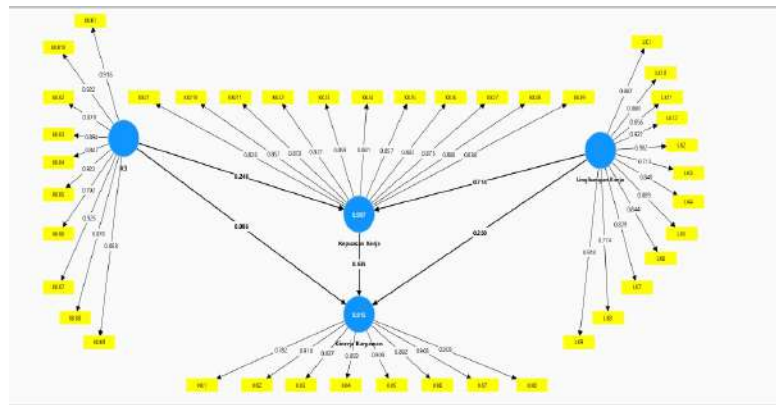
Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik khusus dan harus representatif terhadap populasi yang diteliti. Dalam riset ini, teknik pengambilan sampel menggunakan Probability Sampling yang digunakan pada metode sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini selalu diterapkan ketika populasi relatif kecil, memungkinkan semua anggota populasi menjadi bagian dari sampel, seperti dalam sensus. Hal ini memastikan jika setiap individu dalam populasi PT. Artha Envirotama proyek tambun berjumlah 45 responden diikutsertakan dalam riset, agar hasil riset dapat dengan akurat mencerminkan seluruh populasi yang diteliti

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis Data

3.1.1 Pengukuran Model (*Outer Model*)

Pada tahap ini, data yang telah didapat dianalisis menggunakan pengukuran *model outer* atau uji indikator. Analisis ini memverifikasi kecocokan penggunaan ukuran dalam pengukuran, serta hubungan setiap indikator dengan variabel laten yang bersangkutan. Uji ini meliputi empat tahap penting: validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit, dan rata-rata varians diekstrak. Pengukuran model outer dilakukan menggunakan perangkat lunak Smart PLS 4.0. Hasil dari analisis model outer menggunakan Smart PLS 4.0 dapat dilihat dalam gambar berikut ini:



Gambar 1. Outer model riset.

3.1.2 Uji Cross Loading

Dalam *convergent validity* nilai yang dapat diterima atau indikator yang dikatakan valid jika nilai *loading factor* > 0,7. *Indicator's Outer Loading* dengan nilai loading faktor $\geq 0,7$ untuk *Confirmatory Research* dapat dikatakan ideal dan nilai loading faktor > 0,5 – 0,6 dianggap cukup. Dapat disimpulkan bahwa nilai pada *outer loading* disetiap indikator dari variabel harga, kualitas pelayanan, loyalitas pelanggan, dan kepuasan pelanggan menunjukkan bahwa nilai pada *loading factor* diatas lebih dari 0,7 sehingga disimpulkan bahwa indikator tersebut valid atau dapat memenuhi syarat.

Nilai *cross loading* merupakan korelasi antara indikator dan variabel, suatu riset dapat dikatakan valid apabila indikator – indikator yang menyusun variabel lebih tinggi dibandingkan dari indikator – indikator diluar variabel itu sendiri.

Tabel 1. Hasil *Cross Loading Factor*

	K3	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
KKK 1	0,916	0,860	0,857	0,868
KKK 2	0,879	0,786	0,793	0,802
KKK 3	0,894	0,801	0,842	0,810
KKK 4	0,847	0,802	0,760	0,810
KKK 5	0,922	0,878	0,824	0,841
KKK 6	0,792	0,731	0,772	0,746
KKK 7	0,925	0,880	0,817	0,824
KKK 8	0,878	0,855	0,774	0,804
KKK 9	0,863	0,860	0,767	0,813
KKK 10	0,922	0,913	0,831	0,851
LK 1	0,870	0,887	0,829	0,826
LK 2	0,880	0,902	0,871	0,847
LK 3	0,662	0,713	0,719	0,691
LK 4	0,773	0,840	0,790	0,756
LK 5	0,748	0,809	0,683	0,775
LK 6	0,765	0,844	0,715	0,729
LK 7	0,809	0,879	0,822	0,856
LK 8	0,702	0,774	0,754	0,786
LK 9	0,913	0,918	0,881	0,895
LK 10	0,827	0,868	0,815	0,868
LK 11	0,819	0,856	0,777	0,775
LK 12	0,888	0,927	0,871	0,881
KK 1	0,758	0,737	0,782	0,821
KK 2	0,836	0,850	0,910	0,898

	K3	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja
KK 3	0,774	0,801	0,837	0,775
KK 4	0,730	0,825	0,859	0,778
KK 5	0,790	0,804	0,909	0,817
KK 6	0,817	0,834	0,892	0,872
KK 7	0,807	0,809	0,903	0,874
KK 8	0,846	0,872	0,903	0,875
KKJ 1	0,777	0,822	0,822	0,826
KKJ 2	0,790	0,801	0,757	0,827
KKJ 3	0,853	0,858	0,844	0,859
KKJ 4	0,837	0,856	0,865	0,881
KKJ 5	0,753	0,811	0,825	0,857
KKJ 6	0,746	0,731	0,788	0,802
KKJ 7	0,777	0,783	0,826	0,875
KKJ 8	0,801	0,819	0,817	0,868
KKJ 9	0,723	0,758	0,754	0,838
KKJ 10	0,813	0,813	0,790	0,857
KKJ 11	0,777	0,827	0,817	0,873

Berdasarkan tabel *cross loading* diatas menunjukkan bahwa hasil dari nilai *cross loading* dapat diketahui setiap indikator sudah memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar dari variabel lainnya. Seperti pada variabel harga yang memiliki nilai *cross loading* lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan, dan loyalitas pelanggan. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil pada pengujian ini dinyatakan valid.

3.1.3 Construct Reliability and Validity

Pada tahap ini, dilakukan validasi terhadap konsistensi dan akurasi instrumen pada setiap variabel. Sebuah indikator dianggap memenuhi kriteria keandalan komposit jika memiliki nilai >0,7 . Berikut adalah nilai Keandalan Komposit dari setiap variabel yang digunakan dalam riset ini:

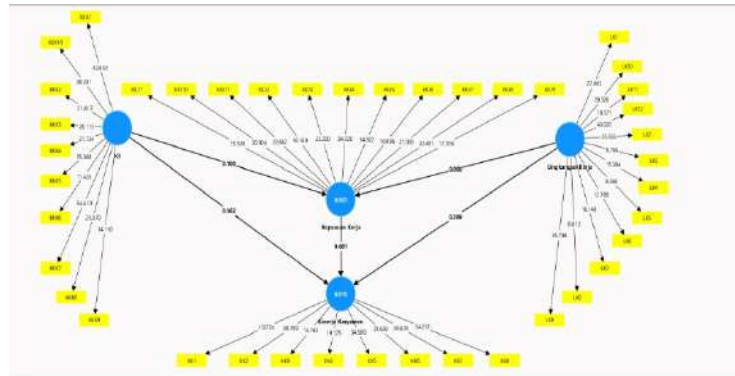
Tabel 2. Hasil Uji *Composite Reliability*

	Cronbach's alpha	Composite reliability	Keterangan
Keselamatan Kesehatan Kerja	0,969	0,973	Terpenuhi
Lingkungan Kerja	0,966	0,970	Terpenuhi
Kinerja Karyawan	0,956	0,963	Terpenuhi
Kepuasan Kerja	0,962	0,967	Terpenuhi

Dapat dilihat pada tabel 2 hasil uji *Construct Reliability* pada *composite reliability* tentang hasil pada item variabel K3 (0,973 > 0,7), variabel kepuasan kerja (0,967 > 0,7), variabel kinerja pekerja (0,963 > 0,7), variabel lingkungan kerja (0,970 > 0,7). Dari hasil tersebut, peneliti dapat menyimpulkan dan memastikan tentang *construct reliability and validity* dinyatakan telah memenuhi syarat. *Construct Reliability and Validity Composite Reliability* dengan nilai variabel terbesar terdapat pada variabel K3 dengan nilai 0,973.

3.2 Hasil Analisis Struktural Model (*Inner Model*)

Pengujian pada tahap ini memberi gambaran hubungan antara variabel laten berdasarkan dengan teori substantif. Pengujian dilakukan menggunakan model struktural yaitu *R-Square* (R^2) dan *F-Square*. Analisis pengukuran ini menggunakan Smart PLS 4.0. Hasil *inner model* dalam Smart PLS 4.0 menunjukkan gambar sebagai berikut :



Gambar 2. *Inner Model*

1. R-square (R^2)

Guna menjelaskan kekuatan variabel bebas terhadap variabel terikat serta kekuatan variabel intervening yang berperan sebagai penghubung antara variabel bebas dan variabel terikat, Nilai *R – Square* 0,75 maka dikatakan yang kuat, 0,50 untuk kekuatan yang cukup kuat, dan 0,25 untuk kekuatan yang lemah. Berdasarkan analisis data menggunakan Smart PLS 4.0, hasil *R-Square* yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai *R-Square*

R-square - Overview	
	R-square
Kepuasan Kerja	0,907
Kinerja Pekerja	0,915

Berdasarkan data pada tabel 3 diatas, nilai *R-Square* untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,915 atau 91,5%, dengan hasil ini dapat dinyatakan kuat dari variabel K3, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sisanya, 8,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan nilai *R - square* pada variabel kepuasan kerja (Z) adalah 0,907 atau 90,7%, dan dengan nilai tersebut juga dapat dinyatakan kuat dari variabel K3, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sisanya 9,3% dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini.

2. *f-Square*

Tabel 4. Nilai *f-square*

f-square - Matrix		
	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
K3	0.069	0.008
Kepuasan Kerja		0.444
Kinerja Karyawan		
Lingkungan Kerja	0.567	0.049

Berdasarkan pada tabel 4. Diketahui f -square pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) tidak memiliki dampak terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai f -square sebesar 0,008. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) memiliki dampak yang kecil terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai f -square yaitu 0,069. Lingkungan Kerja (X2) memiliki dampak yang kecil terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai f -square yaitu 0,049. Lingkungan Kerja (X2) memiliki dampak yang cukup tinggi terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai f -square yaitu 0,567. Kepuasan Kerja (Z) memiliki dampak yang cukup tinggi terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai f -square 0,444.

3.3 Hasil Analisis Pengujian Hipotesis

Peneliti menggunakan metode *bootstrapping* pada Smart PLS 4.0 dengan rujukan untuk menguji hipotesis. Hipotesis bisa diterima apabila nilai t -statistics lebih tinggi dari nilai t -tabel yang telah ditentukan, dan akan ditolak jika nilainya lebih kecil.

Tabel 5. Uji Path Coefficients

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
K3 -> Kepuasan Kerja	0,476	0,463	0,176	2,703	0,007
K3 -> Kinerja Karyawan	0,141	0,128	0,194	0,724	0,469
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,524	0,532	0,176	2,972	0,003
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,426	0,440	0,180	2,366	0,018
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,261	0,244	0,218	1,199	0,231

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample...	Sample mean...	Standard deviation...	T statistics...	P values
K3 -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,158	0,147	0,112	1,414	0,157
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,453	0,453	0,159	2,853	0,004

Uji hipotesis dilakukan untuk mengukur sejauh mana dampak variabel keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja, mengevaluasi dampak keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja, dan menilai dampak kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja. Hasil pengujian sebagai berikut:

1. Dampak keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pekerja

Dari tabel yang disajikan, dari pengujian menghasilkan nilai p untuk keselamatan kerja adalah 0,469. Karena nilai standar p adalah kurang dari 0,05 ($0,469 > 0,05$), dapat disimpulkan jika tidak ada dampak cukup tinggi dari sebelumnya dari keselamatan kerja terhadap kinerja pekerja. Selain itu, dengan nilai t -hitung sebesar 0,724 dan t -tabel sebesar 1,96, dapat diinterpretasikan jika karena t -hitung (0,724) lebih kecil daripada t -tabel (1,96), H_0 diterima sementara H_a ditolak. Maka, hipotesis 1 (H_1) yang mendeskripsikan jika keselamatan dan kesehatan kerja tidak memdampaki kinerja pekerja dapat diterima.

2. Dampak keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel yang disajikan, keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai p 0,007. Karena nilai standar p kurang dari 0,05 ($0,007 < 0,05$), bisa disimpulkan jika keselamatan dan kesehatan kerja berdampak cukup tinggi dari sebelumnya pada kepuasan kerja. Selain itu, dengan nilai t -hitung sebesar 2,70 dan t -tabel sebesar 1,96, dapat dijelaskan jika karena t -hitung (2,70) lebih besar dari t -tabel (1,96), H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan jika keselamatan dan kesehatan kerja mendampaki kepuasan kerja dapat diterima.

3. Dampak keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pekerja melalui kepuasan kerja

Hal ini tidak hanya berpotensi berdampak langsung dan cukup tinggi dari sebelumnya terhadap kinerja pekerja, tetapi juga memiliki dampak tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dampak langsung keselamatan dan kesehatan kerja memiliki *p value* 0,469 ($0,469 > 0,05$) serta dampak tidak langsungnya memiliki *p value* 0,157 ($0,157 > 0,05$), maka dapat diketahui jika baik dampak langsung maupun tidak langsung tidak cukup tinggi dari sebelumnya. Setelah dilakukan pengujian hipotesis 3, ditemukan *p value* 0,157 dan *t*-hitung $1,4 < 1,96$, yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari data tersebut, bisa disimpulkan jika hubungan mediasi adalah negatif dan tidak cukup tinggi dari sebelumnya, sehingga hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan jika keselamatan dan kesehatan kerja memdampaki kinerja pekerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak dapat diterima. Nilai original sample sebesar 0,158 menunjukkan dampak positif. Maka dapat disimpulkan jika keselamatan dan kesehatan kerja cenderung tidak memiliki dampak pada kinerja pekerja melalui kepuasan kerja.

4. Dampak kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja

Berdasarkan tabel yang disajikan, kepuasan kerja memiliki nilai *p* sebesar 0,003. Karena nilai standar *p* adalah kurang dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), dapat disimpulkan jika kepuasan kerja berdampak cukup tinggi dari sebelumnya pada kinerja pekerja. Dari nilai *t*-hitung 2,97, bernilai lebih tinggi dari *t*-tabel 1,96, maknanya H_0 tidak bisa diterima dan H_a diterima. Nilai original sample sebesar 0,524 menunjukkan hubungan baik. Dengan demikian, semakin puas pekerja dalam bekerja, semakin meningkat kinerja mereka. Hipotesis keempat (H_4) menjelaskan jika kepuasan kerja memiliki dampak baik dan cukup tinggi dari sebelumnya pada kinerja pekerja dapat diterima.

5. Dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Tabel menunjukkan jika lingkungan kerja memiliki nilai *p* sebesar 0,018. Karena nilai *p* lebih rendah dari standar *p value* $< 0,05$ ($0,018 < 0,05$), dapat disimpulkan jika lingkungan kerja berdampak cukup tinggi dari sebelumnya terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai *t*-hitung sebesar 2,36 yang lebih besar dari *t*-tabel 1,96, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai original sample sebesar 0,426 menunjukkan dampak positif. Maka, semakin baik, aman, dan nyaman lingkungan kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pekerja. Hipotesis kelima (H_5) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan cukup tinggi dari sebelumnya terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

6. Dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja melalui kepuasan kerja

Lingkungan kerja dapat memdampaki kinerja pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Dampak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja memiliki nilai *p* sebesar 0,231, sedangkan dampak tidak langsungnya memiliki nilai *p* sebesar 0,004. Berdasarkan standar *p value* yang biasanya kurang dari 0,05, dapat disimpulkan jika terdapat dampak cukup tinggi dari sebelumnya secara tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja ($0,004 < 0,05$), sedangkan dampak langsungnya tidak cukup tinggi dari sebelumnya ($0,231 > 0,05$). Kesimpulan ini konsisten dengan riset sebelumnya yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja dapat memdampaki kinerja pekerja melalui berbagai jalur yang berbeda. Setelah dilaksanakan pengujian hipotesis 6 dapat diketahui *p value* 0,231 dan *t* hitung $2,8 > 1,96$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari data tersebut bisa disimpulkan jika hubungan mediasi adalah baik dan memiliki dampak cukup tinggi dari sebelumnya. Hipotesis keenam (H_6) yang menjelaskan lingkungan kerja mempunyai

dampak pada kinerja pekerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat diterima.

7. Dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja

Data menunjukkan jika lingkungan kerja memiliki nilai $p = 0,231$. Dengan kriteria tingkat cukup tinggi dari sebelumnya $p\text{-value}$ kurang dari $0,05$ ($0,231 > 0,05$), dapat disimpulkan jika lingkungan kerja tidak memiliki dampak cukup tinggi dari sebelumnya terhadap kinerja pekerja. Selain itu, dengan nilai t -hitung sebesar $1,19$ dan nilai t -tabel sebesar $1,96$, dapat diinterpretasikan jika $t\text{-hitung } 1,19 < 1,96$, yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka, hipotesis ketujuh (H_7) yang menjelaskan jika lingkungan kerja tidak berdampak terhadap kinerja pekerja dapat diterima.

3.4 Pembahasan Hasil Riset

Adanya riset ini peneliti bisa mengetahui Bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja serta kondisi lingkungan kerja memdampaki kinerja pekerja melalui kepuasan kerja PT. Artha Envirotama proyek Tambun – Bekasi.

3.4.1 Dampak Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja

Hasil uji hipotesis menghasilkan jika hipotesis (H_1) tidak diterima, yang berarti keselamatan dan kesehatan kerja tidak memdampaki kinerja pekerja, sesuai dengan temuan riset ini. Temuan ini mengindikasikan adanya dampak negatif antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja pekerja, sejalan dengan riset sebelumnya yang menyebutkan jika keselamatan dan kesehatan kerja tidak memberikan dampak cukup tinggi dari sebelumnya terhadap kinerja pekerja. Hasil ini juga konsisten dengan riset yang menunjukkan dampak negatif cukup tinggi dari sebelumnya keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pekerja, tetapi bertentangan dengan riset lain yang menyatakan adanya dampak cukup tinggi dari sebelumnya keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pekerja. Dalam riset ini, variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai $p\text{-value} > 0,05$, yang mengindikasikan jika keselamatan dan kesehatan kerja tidak berhubungan positif dengan kinerja pekerja.

3.4.2 Dampak Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, disimpulkan jika hipotesis (H_2) dapat diterima, yang menunjukkan jika keselamatan dan kesehatan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya Putra et al., 2022, yang juga menegaskan jika keselamatan dan kesehatan kerja berdampak secara cukup tinggi dari sebelumnya terhadap kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja saling memperkuat satu sama lain, yang dapat meningkatkan keduanya secara bersamaan, sementara penurunan pada satu aspek dapat berdampak negatif pada yang lain. Dan sejalan juga dengan studi sebelumnya, yang menegaskan jika ada dampak yang positif dan cukup tinggi dari sebelumnya antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja, dimana apabila keselamatan dan kesehatan kerja semakin ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. Dan juga berdasarkan dengan pengujian yang dilakukan oleh N. I. Sari, 2023 jika keselamatan dan kesehatan kerja berdampak positif cukup tinggi dari sebelumnya terhadap kepuasan kerja pekerja. Ini berarti jika peningkatan dalam keselamatan dan kesehatan kerja juga akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Hasil ini menggambarkan jika PT. Artha Envirotama,

khususnya proyek Tambun, telah berhasil dalam menjaga tingkat keselamatan dan kesehatan kerja yang optimal, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja para pekerja.

3.4.3 Dampak Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, disimpulkan jika hipotesis (H3) tidak dapat diterima. Hal ini menunjukkan jika keselamatan dan kesehatan kerja tidak memiliki dampak yang cukup tinggi dari sebelumnya terhadap kinerja pekerja dengan adanya variabel kepuasan kerja; bahkan terdapat indikasi jika hubungan tersebut cenderung negatif. Hasil uji menunjukkan nilai $p > 0,05$ untuk hubungan keselamatan dan kesehatan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja, menunjukkan jika hubungan tersebut tidak dapat dianggap positif.

3.4.4 Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan jika hipotesis (H4) diterima, yang menunjukkan jika kepuasan kerja memdampaki kinerja pekerja. Hal ini menjelaskan jika pekerja PT. Artha Envirotama proyek Tambun sejauh ini sudah bagus dalam memberikan fasilitas dan apresiasi terhadap pekerja, sehingga kinerja pekerja pun meningkat.

3.4.5 Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan jika hipotesis (H5) diterima, yang menyatakan jika lingkungan kerja memdampaki kepuasan kerja. Dengan kata lain, jika lingkungan kerja di sekitar pekerja terlihat baik, aman, atau mengalami perbaikan, maka kepuasan kerja pekerja dalam menjalankan tugasnya juga cenderung meningkat. Hal ini menjelaskan jika pekerja PT. Artha Envirotama proyek Tambun sejauh ini sudah bagus dalam memberikan lingkungan yang baik, aman dan nyaman terhadap pekerja, sehingga rasa puas pekerja didalam pekerjaannya meningkat.

3.4.6 Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan jika hipotesis (H6) diterima. Ini menunjukkan adanya dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja melalui kepuasan kerja, sesuai dengan temuan riset sebelumnya. Riset tersebut mengungkapkan jika kepuasan kerja berperan sebagai mediator parsial antara lingkungan kerja dan kinerja pekerja. Lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman, atau yang mengalami perbaikan, berdampak positif dan cukup tinggi dari sebelumnya terhadap kepuasan kerja pekerja. Selain itu, riset juga menunjukkan adanya dampak tidak langsung yang cukup tinggi dari sebelumnya antara lingkungan kerja dan kinerja pekerja melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain, ketika pekerja merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung meningkatkan kualitas kinerja mereka dalam melaksanakan tugas.

3.4.7 Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan jika hipotesis (H7) ditolak, yang berarti lingkungan kerja tidak memdampaki kinerja pekerja. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan negatif antara lingkungan kerja dan kinerja pekerja. Ketika lingkungan kerja

kurang baik, aman, dan nyaman, hal ini berdampak negatif dan tidak cukup tinggi dari sebelumnya terhadap kinerja pekerja. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai $p\text{-value} > 0,05$, yang mengindikasikan tidak adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja pekerja.

4. KESIMPULAN

Keselamatan dan kesehatan kerja tidak menunjukkan dampak cukup tinggi dari sebelumnya terhadap kinerja pekerja dalam riset ini. Hal ini menandakan jika keselamatan dan kesehatan kerja, dalam konteks PT. Artha Envirotama proyek Tambun, mungkin dikelola dengan baik atau tidak cukup berat untuk memdampaki kinerja pekerja secara cukup tinggi dari sebelumnya, dan apabila semakin berkurang persepsi responden terhadap keselamatan dan kesehatan kerja maka akan meningkatkan kinerja pekerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki dampak positif yang cukup tinggi dari sebelumnya terhadap kepuasan kerja di PT. Artha Envirotama proyek Tambun. Hal ini berdasarkan standar $p\text{-value}$ yang menunjukkan $<0,05$ ($0,007 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan jika keselamatan dan kesehatan kerja berdampak cukup tinggi dari sebelumnya terhadap kepuasan kerja. Selain itu, dengan nilai $t\text{-hitung}$ sebesar $2,703 > 1,96$, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Nilai original sample sebesar 0,476 menunjukkan dampak positif. Oleh karena itu, jika keselamatan dan kesehatan kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga dipastikan akan meningkat. Temuan ini menunjukkan jika keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dan memenuhi standar dapat meningkatkan kepuasan kerja pekerja serta menjadi faktor penting dalam menarik dan mempertahankan pekerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja melalui kepuasan kerja tidak menunjukkan dampak positif yang cukup tinggi dari sebelumnya pada kinerja pekerja dalam riset ini. Hal ini menandakan tentang keselamatan dan kesehatan kerja melalui kepuasan kerja, dalam konteks PT. Artha Envirotama proyek Tambun, mungkin dikelola dengan baik atau tidak cukup berat untuk memdampaki kinerja pekerja secara cukup tinggi dari sebelumnya.

Kepuasan kerja memiliki dampak positif cukup tinggi dari sebelumnya terhadap kinerja pekerja di PT. Artha Envirotama proyek Tambun. Terjadi karena standar tingkat $p\text{ value}$ adalah $<0,05$ ($0,003 < 0,05$) maka ditarik kesimpulan mengenai kepuasan kerja mempunyai dampak terhadap kinerja pekerja cukup tinggi dari sebelumnya. Lalu berdasarkan dengan nilai $t\text{-hitung}$ $2,972 > 1,96$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebesar 0,524 dari nilai original sample yang artinya memiliki dampak positif. Maka ditarik kesimpulan jika peningkatan kepuasan kerja pekerja akan mengakibatkan peningkatan terhadap kinerja pekerja. Ini menunjukkan jika kepuasan kerja yang terpenuhi dapat meningkatkan kinerja pekerja dan dapat menjadi faktor penting dalam menarik dan mempertahankan pekerja.

Lingkungan kerja mempunyai dampak positif cukup tinggi dari sebelumnya pada kepuasan kerja di PT. Artha Envirotama proyek Tambun. Terjadi karena standar tingkat $p\text{ value}$ adalah $<0,05$ ($0,018 < 0,05$) maka ditarik kesimpulan mengenai lingkungan kerja mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja cukup tinggi dari sebelumnya. Lalu berdasarkan dengan nilai $t\text{-hitung}$ $2,366 > 1,96$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebesar 0,426 dari nilai original sample yang artinya mendapatkan dampak positif. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja semakin aman, nyaman, dan kondusif bagi pekerjanya, maka akan meningkatkan

kepuasan kerja bagi pekerja. Ini menunjukkan apabila lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman maka terjadi peningkatan kepuasan kerja seorang pekerja dan dapat menjadi faktor penting dalam menarik dan mempertahankan pekerja.

Lingkungan kerja melalui kepuasan kerja mempunyai berdampak secara positif dan cukup tinggi dari sebelumnya pada kinerja pekerja di PT. Artha Envirotama proyek Tambun. Disebabkan standar tingkat *p value* adalah $<0,05$ ($0,004 < 0,05$) maka ditarik kesimpulan tentang lingkungan kerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pekerja signifikan. Lalu berdasarkan dengan nilai *t*-hitung $2,853 > 1,96$ dengan arti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebesar 0,453 dari nilai original sample yang menandakan memiliki dampak positif, maka ditarik kesimpulan jikasannya apabila lingkungan kerja baik, aman, nyaman serta mengalami kenaikan, tentu akan terjadi peningkatan kepuasan kerja, sehingga dapat berdampak terhadap kinerja pekerja yang meningkat juga.

Lingkungan kerja tidak menunjukkan dampak cukup tinggi dari sebelumnya pada kinerja pekerja terhadap riset ini. Hal ini menandakan mengenai lingkungan kerja, dalam konteks PT. Artha Envirotama proyek Tambun, mungkin dikelola dengan baik atau tidak cukup berat untuk memdampaki kinerja pekerja secara cukup tinggi dari sebelumnya.

REFERENSI

- [1] Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>
- [2] Sinambela, B., & Palupi, D. A. P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Perekrutan Karyawan, Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt Damases Sejahtera Klaten). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), 54–64. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v2i2.249>
- [3] Indrastuti, S. (2021). *Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru*. 32(2), 98–107. [https://doi.org/https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32\(2\).8376](https://doi.org/https://doi.org/10.25299/kiat.2021.vol32(2).8376)
- [4] Asthenu, J. R., & Pattipeilohy, V. R. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Maneksi*, 11(2), 478–482. <https://doi.org/10.31959/jm.v11i2.1234>
- [5] Sakti, F. A., Hardiningrum, I. S., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aryana Sinar Abadi. *Akuntansi*, 1(2), 86–104. <https://doi.org/10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v1i2.77>
- [6] Sasanti, M. A., & Irbayuni, C. A. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 24(3), 556–561. <https://doi.org/10.29264/jfor.v24i3.11307>
- [7] Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.720>
- [8] Parashakti, R. D., & Putriawati, P. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- [9] Hermawan, S., & Hariyanto, W. (2022). Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis (Kuantitatif Dan Kualitatif). In *Buku Ajar Metode Penelitian Bisnis (Kuantitatif Dan Kualitatif)*. <https://doi.org/10.21070/2022/978-623-464-047-2>