

## Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hakamindo Petro Chem

Ariyanto<sup>1\*</sup>, Mohammad Saiful Bahri<sup>2\*</sup>, Mutinda Teguh Widayanto<sup>3\*</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga  
Email : [saiful.bahri@upm.ac.id](mailto:saiful.bahri@upm.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara Keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hakamindo Petro Chem dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Skala *likert* digunakan sebagai pengumpulan dan pengukuran data dalam penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan sekunder. Metode untuk memperoleh data penelitian, peneliti menggunakan metode observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Selanjutnya data yang telah diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** Keselamatan dan Kesehatan Kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the relationship and influence between occupational safety and health, work environment, and work discipline on employee performance of PT Hakamindo Petro Chem using associative quantitative research methods. Likert scale is used as data collection and measurement in this study. The data sources in this study come from primary and secondary data. Methods for obtaining research data, researchers used observation, documentation, and questionnaire methods. Furthermore, the data that has been obtained is analyzed using validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of hypothesis testing in this study have proven that there is a positive and significant influence between occupational safety and health, work environment, and work discipline on employee performance.*

**Keywords:** Occupational safety and health, work environment, and work discipline, Employee performance.





## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai keberhasilan karena sumber daya manusia berperan aktif sebagai perencana dan pelaku dalam setiap kegiatan perusahaan serta menjadi penentu tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan perlu diperhatikan oleh setiap organisasi atau perusahaan, sebab kinerja karyawan akan menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah keselamatan & kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

PT. Hakamindo Petro Chem merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji (SPPBE). Penerapan keselamatan dan Kesehatan kerja di PT. Hakamindo Petro Chem sangat penting untuk dilakukan karena sebagian besar karyawan yang bekerja memiliki resiko kecelakaan yang cukup tinggi baik dari segi pekerjaan maupun kelalaian dalam bekerja. Selanjutnya, upaya yang dapat dilakukan oleh PT. Hakamindo Petro Chem untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, dan menyenangkan dapat membuat karyawan merasa semangat dan betah berada di tempat kerjanya untuk mengerjakan tugas/pekerjaannya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan maksimal yang dapat menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Setiap perusahaan memerlukan disiplin kerja yang baik dari setiap karyawannya, karena semakin baik kedisiplinan yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi juga prestasi kerja yang dapat dicapai, sebaliknya jika kedisiplinan yang dimiliki karyawan rendah maka hasil kerjanya menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merasa tertarik untuk mengetahui dan menganalisis lebih lanjut mengenai pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu peneliti melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan SPPBE PT. Hakamindo Petro Chem".

### Rumusan Masalah

Apakah keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hakamindo Petro Chem? Apakah lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hakamindo Petro Chem? Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hakamindo Petro Chem?



## 2. TELAAH PUSTAKA

### Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Nanwangi *et al*, 2020) Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindari atas gangguan fisik dan mental yang dilakukan melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari karyawan serta pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Adapun indikator K3 menurut (Enny, 2019) adalah Kelengkapan peralatan kerja, Kualitas peralatan kerja, Umur alat kerja, Ketegasan pimpinan, Kebisingan, Aroma berbau

### Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut (Sudaryo *et al*, 2018) indikator lingkungan kerja adalah Penerangan, Pewarnaan, Kebersihan, Pertukaran Udara, Suara/kebisingan, Keamanan

### Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela, 2016) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan. Rivai dalam (Sinambela, 2016) menyebutkan bahwasanya beberapa indikator disiplin kerja, yaitu Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, Bekerja etis.

### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan (Budiasa, 2021). Menurut Mathis & Jackson dalam (Sudaryo *et al*, 2018) indikator Disiplin kerja adalah Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Waktu kerja, Kerja Sama

### Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan oleh (Triwulandari *et al*, 2023) membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya penelitian yang telah dilakukan oleh (Mabrori *et al*, 2023) yang menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja Dan Disiplin



Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Naima dan Aransyah, 2023) juga telah melakukan penelitian dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Hipotesis

H1: Diduga terdapat pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Hakamindo Petro Chem.

H2: Diduga terdapat pengaruh variabel, Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Hakamindo Petro Chem.

H3: Diduga terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Hakamindo Petro Chem.

### 3. METODOLOGI

Berdasarkan pada rumusan masalah jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. asosiatif kausal menurut (Sugiyono, 2020) dapat diartikan sebagai penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih dan memiliki hubungan sebab akibat, jadi disini terdapat variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Hubungan antar variabel yang dimaksud tersebut adalah hubungan antara Keselamatan & Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja (variabel independent) terhadap Kinerja Karyawan (variabel dependent). Seluruh karyawan PT. Hakamindo Petro Chem yang berjumlah 36 orang digunakan sebagai populasi dalam penelitian. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan Teknik sampling jenuh jadi jumlah sampel yang digunakan sebanyak 36 orang karyawan PT. Hakamindo Petro Chem. Skala *likert* digunakan sebagai pengumpulan dan pengukuran data dalam penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan sekunder. Adapun metode untuk memperoleh data penelitian, peneliti menggunakan metode observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Selanjutnya data yang telah diperoleh dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis (Rahmansyah et al., 2021, 2022).



#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

##### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	K3	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja (Y)	$r_{\text{tabel}}$	Ket
1	0,650	0,691	0,649	0,758	0,329	Valid
2	0,620	0,794	0,631	0,668	0,329	Valid
3	0,630	0,804	0,586	0,681	0,329	Valid
4	0,655	0,674	0,677	0,692	0,329	Valid
5	0,616	0,675	0,694	0,700	0,329	Valid
6	0,629	0,642	0,736	0,649	0,329	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini menghasilkan  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  sehingga dapat dikatakan bahwa semua pernyataan kuesioner setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini semuanya valid.

##### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Critical Value</i>	Keterangan
K3 ( $X_1$ )	0,686	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,800	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0,742	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,775	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan hasil uji reliabelitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan bersifat reliabel, dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

##### Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan Sig	Keterangan
.200	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan hasil Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



### Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
K3 (X <sub>1</sub> )	3.179	< 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	2.776	< 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	3.182	< 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kinerja (Y)	3.179	< 10	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hasil uji multikolinieritas, bahwa semua variabel independen menghasilkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan antar variabel independen dalam suatu model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
K3 (X <sub>1</sub> )	0,949	> 0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas.
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,956	> 0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas.
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0,778	> 0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan hasil Uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi variabel K3 sebesar 0,949 lebih besar dari 0,05, nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,956 lebih besar dari 0,05, nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,778 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	6,779	
K3 (X <sub>1</sub> )	0.519	Hubungan Positif
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0.127	Hubungan Positif
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0.149	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

$$Y = 6,779 + 0,519X_1 + 0,127X_2 + 0,149X_3$$

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut: b = Nilai konstanta sebesar 6,779 mengidentifikasi bahwa variabel K3, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja bernilai positif yaitu 6,779. b<sub>1</sub> = Koefisien regresi K3 (X<sub>1</sub>) sebesar 0.519 dan bertanda yang berarti bahwa setiap penambahan atau kenaikan sebesar 1 satuan variabel K3 maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,519. b<sub>2</sub> = Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,127 yang berarti bahwa



setiap penambahan atau kenaikan sebesar 1 satuan variabel Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,127.  $b_3$  = Koefisien regresi Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,149 yang berarti bahwa setiap penambahan atau kenaikan sebesar 1 satuan variabel Disiplin Kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,127.

### Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,620	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan hasil Adjusted R Square sebesar 0,620 atau sebesar 62%, maka dapat disimpulkan pengaruh K3 ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 62% sedangkan 38% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Uji Hipotesis

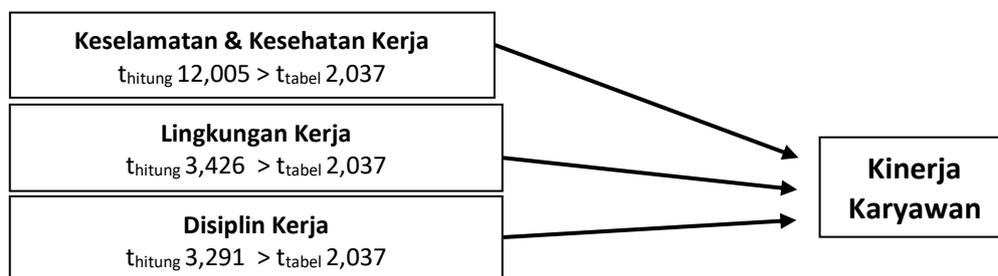
Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	Sig.	Ketentuan Sig.	Keterangan
K3 ( $X_1$ )	0,000	< 0,05	Berpengaruh
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,002	< 0,05	Berpengaruh
Disiplin Kerja ( $X_3$ )	0,002	< 0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 8 nilai signifikansi variabel K3 ( $X_1$ ) = 0,000 < 0,05, nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) = 0,002 < 0,05, nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) = 0,002 < 0,05. Dilihat dari nilai signifikansi dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terbukti berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Hakamindo Petro Chem.

### Pembahasan



Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

### Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja secara



parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila penerapan Keselamatan & Kesehatan pada PT. Hakamindo Petro Chem dilakukan dengan baik seperti menyediakan peralatan kerja yang lengkap, memberikan peralatan kualitas yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Parashakti & Putriawati, 2020; Wulandari *et al*, 2023; Wahyuningsih & Kirono, 2023) yang menyatakan keselamatan & kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari penelitian ini dan penelitian terdahulu yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan setiap perusahaan harus memperhatikan & menerapkan keselamatan & Kesehatan seperti menyediakan peralatan kerja yang lengkap, menggunakan peralatan kerja yang berkualitas, memperhatikan umur alat kerja yang digunakan, dan menekankan kepada seluruh karyawan untuk selalu mengutamakan keselamatan & Kesehatan kerja saat melakukan pekerjaannya demi keamanan saat bekerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila terdapat lingkungan kerja pada PT. Hakamindo Petro Chem aman dan nyaman seperti penerangan yang memadai, kebersihan yang terjaga, dan system keamanan yang memadai maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan (Parashakti & Putriawati, 2020; Wulandari *et al*, 2023; Mabrori *et al*, 2023; Fauziah *et al*, 2022; Wahyuningsih & Kirono, 2023; Febrianto *et al*, 2023) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari penelitian ini dan penelitian terdahulu yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan setiap perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif seperti mengatur penerangan dengan baik, perwarnaan tempat kerja yang baik, dan menjaga kebersihan tempat kerja, hal ini dapat membuat para karyawan bekerja dengan lebih optimal.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan PT. Hakamindo Petro Chem memiliki disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan (Mabrori *et al*, 2023; Fauziah *et al*, 2022; Wahyuningsih & Kirono, 2023; Febrianto *et al*, 2023; Naima & Aransyah, 2023) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari penelitian ini dan penelitian terdahulu yang telah



dilakukan dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik seperti selalu hadir tepat waktu saat bekerja, taat terhadap peraturan yang berlaku di tempat kerja, bekerja sesuai standart yang telah ditetapkan, bekerja dengan hati-hati, dan bekerja secara etis dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

## 5. KESIMPULAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan Kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hakamindo Petro Chem. Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian adalah PT. Hakamindo Petro Chem harus mempertahankan dan meningkatkan lagi Keselamatan dan Kesehatan Kerja agar kinerja karyawan dapat maksimal sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. PT. Hakamindo Petro Chem sebaiknya selalu memperhatikan lingkungan kerja tempat para karyawan bekerja untuk lebih baik lagi. Karyawan PT. Hakamindo Petro Chem diharapkan untuk selalu bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian* (1st ed.). UNIMAL PRESS.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator*. ZANAFA PUBLISHING.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (1st ed.). CV. Pena Persada.
- Chaerudin, A., Hartaningtyas Rani, I., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional* (1st ed.). CV Jejak.
- Dhyan Parashakti, R., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jimt jurnal ilmu manajemn terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). UBHARA Manajemen Press.
- Farid Aqil, J. ., Restu, & Paramitha, A. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru). *JOM FEB*, 9, 1–15. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/33945>
- Fauziah, R., Astuti, I. Y., & Mahaputra, A. P. (2022). Pengaruh Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Elraya Group. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 189–203. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.502>
- Febrianto, U., Suharsono, J., & Priantono, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Dua Putri Sholehah Kabupaten Probolinggo. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(3), 431–440. <https://doi.org/10.51747/jumad.v1i3.1403>
- Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (23rd ed.). PT BUMI AKSARA.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan* (1st ed.). Indomedia Pustaka.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., Harto, B., Astuti, T., Ginting, N., Rijal, Nurisman, H., Barlian, B., Patimah, T., Saprudin, Triono, F., Rambe, M. T., Mulyana, I. K. E., & Manap, A. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (1st ed.). EUREKA MEDIA AKSARA.



- Lathifaturahmah, Martoyo, A., Widayati, Suebudin, M., Susanti, L., Idrus, I., Rasmaningsih, N. K. N., Mahendra, B., Sirna, I. K., & Maryadi, A. F. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Haura Utama.
- Mabrori, O., Wahyuning Tyas, Y. I., & Widayanto, M. T. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KPU Kota Probolinggo. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(5), 631–640. <https://doi.org/10.51747/jumad.v1i5.1444>
- Naima, N., & Aransyah, M. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 733–743. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2922>
- Nan wangi, V. K., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *JMB Jurnal Manajemen Bisnis*, 7, 40–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- Perdana, M. F., Syairudin, B., & Widyaningrum, R. (2021). *HAZARD RISK POTENTIAL ANALYSIS USING THE FUZZY BOW-TIE METHOD IN LPG TUBE FILLING FACTORY*. *IEOM Society International*.
- Poltak Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PT BUMI AKSARA.
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS* (1st ed.). Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rahmansyah, A. I., Balqis, N. S., Rahajeng, Y., Elmas, M. S. H., & Masluha, S. (2022). The Effect of Non Performing Financing and Financing to Deposit Ratio On Return On Assets. *Assets : Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, 6(2), 100–107. <https://doi.org/10.30741/assets.v6i2.849>
- Rahmansyah, A. I., Wardayati, S. M., & Miqdad, M. (2021). Audit Committee, Board, and Audit Report Lag. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(1), 19–30. <https://doi.org/10.30741/wiga.v11i1.577>
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, Dan Eksperimen* (1st ed.). DEEPUBLISH.
- Simbolon, J., & Nuridin. (2017). Pengaruh k3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dwi lestari nusantara. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.115>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (1st ed.). ANDI.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. PUSTAKABARUPRESS.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). STAIN Jember Press.
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(01), 10–17. <https://doi.org/10.59422/lbm.v1i01.17>
- Wulandari, I. T., Bahri, M. S., & Haidiputri, T. A. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(4), 501–510. <https://doi.org/10.51747/jumad.v1i4.1394>