

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LAUTAN LESTARI SHIPYARD

INFLUENCE OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT LAUTAN LESTARI SHIPYARD

Siong June¹, Mauli Siagian²

Universitas Putera Batam
email: pb160910228@upbatam.ac.id, email: mauli@puterabatam.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang penting bagi perusahaan adalah karyawan karena karyawan merupakan pelaksana utama kegiatan operasional suatu perusahaan. Maka dari itu, diharapkan perusahaan mampu mengelola sumber daya manusianya sebaik mungkin supaya tujuan perusahaan bisa tercapai secara maksimal berdasarkan apa yang telah ditentukan. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan berjumlah 137 yang merupakan populasi karyawan lapangan yang kerja di PT Lautan Lestari Shipyard di kota Batam. Metode analisis yang diterapkan merupakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu yaitu menggunakan program bernama SPSS, versi 25. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 52,3%. Hasil penelitian uji t juga menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta hasil uji F yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Employees are an important human resources for company because employees are the main implementer of activities operations in a company. Therefore, it is expected that the company can manage human resources as well as possible so that company's goal can be achieved to the maximum as determined. This aims study to find out the influence of occupational safety and health and work environment to employee performance at PT Lautan Lestari Shipyard. The total sample used was 137 which is the population of field employees who work in PT Lautan Lestari Shipyard. The method used in this analysis is multiple linear regression analysis with program named SPSS, version 25. Based on test results of coefficient of determination, it indicate that both occupational safety and health and work environment have influence toward employee performance in the amount of 52,3%. The results of t test also indicate that occupational safety and health significantly and work environment each significantly influence the employee performance, and the result of F test indicate that both occupational safety and health and work environment significantly influence the employee performance.

Keywords: Occupational safety and health, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Salah satu bagian yang terhitung penting bagi perusahaan serta yang bisa mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan apa

yang sudah ditentukan yaitu sumber daya manusia yang sering disebut karyawan. Karyawan memiliki akal, pengetahuan, keinginan, bakat, tenaga dan kreativitas dalam menghasilkan kinerja yang baik

yang sangat dibutuhkan dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Wibowo & Widiyanto, 2019: 143). Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu diperhatikan karena dapat berpengaruh terhadap hasil kerja dari bisnis yang dilakukan oleh perusahaan. Adapun yang dapat dilakukan untuk mempertahankan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan terlebih dahulu apa yang berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut.

Menurut (Wibowo & Widiyanto, 2019: 143) keterkaitan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan dapat memastikan kesuksesan perusahaan dikarenakan situasi pekerjaan yang optimal dapat mempengaruhi kinerjanya. Permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia masih kurang diperhatikan. Masalah ini bisa diperhatikan dari angka kecelakaan kerja yang masih tinggi di Indonesia. Maka perlu diterapkan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja dengan baik dan benar khususnya perusahaan yang rentan terjadi kecelakaan kerja.

Kondisi yang sering mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja umumnya diakibatkan oleh kesalahan karyawan sendiri, baik dalam segi kompetensi para pelaksana maupun pemahaman mengenai penyelenggara keselamatan dan kesehatan kerja itu sendiri (Qurbani & Selviyana, 2018: 113). Oleh sebab itu, pengetahuan karyawan akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja serta sosialisasi tentang penggunaan alat kerja juga sangat penting agar karyawan memiliki kemampuan mencegah terjadinya kecelakaan kerja saat bekerja, mengembangkan diri untuk terbiasa dengan pentingnya keselamatan dan kesehatan saat bekerja, mengerti bahaya di lingkungan kerja serta mengambil tindakan pencegahan yang tepat tentang kecelakaan kerja yang mungkin terjadi. Khususnya jika perusahaan tersebut merupakan perusahaan industri yang dalam pekerjaannya memiliki risiko kerja yang tinggi terjadi kecelakaan kerja misalnya pekerjaan yang menggunakan mesin tajam.

Alasan paling utama bahwa keselamatan kerja karyawan itu penting karena menyangkut nyawa karyawan itu sendiri. Jika terjadi kecelakaan kerja pada karyawan saat bekerja maka karyawan tersebut kemungkinan akan mengambil cuti tidak masuk kerja untuk mengobati luka akibat terjadinya kecelakaan atau karyawan tersebut tetap masuk namun ia pun tidak akan dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal maka otomatis kinerjanya akan menurun selama masa tersebut. Saat kinerja karyawan menurun, akan berimbas pada kinerja perusahaan. Dengan demikian, jika

keselamatan karyawan tidak terjamin maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Kesehatan kerja perlu diperhatikan dalam dunia kerja dikarenakan karyawan yang sehat dapat memaksimalkan kinerjanya. Sebaliknya, karyawan yang kesehatannya terganggu, baik karena terserang penyakit, cedera maupun cacat dapat mengganggu kelancaran proses kerja sehingga dapat menurunkan kinerja perusahaan. Dengan diperhatikannya keselamatan dan kesehatan kerja dapat menjadi usaha perusahaan dalam menjaga ataupun memberikan perlindungan bagi karyawan dari bahaya kecelakaan, sakit serta kerugian yang disebabkan oleh pelaksanaan pekerjaan. Pernyataan ini didukung (Qurbani & Selviyana, 2018: 128) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesehatan seseorang biasanya tergantung lingkungan sekitarnya apakah cukup bersih, cukup aman agar terhindar dari virus penyakit. Dengan demikian, hal yang bisa mempengaruhi kesehatan karyawan saat bekerja adalah lingkungan kerja. Agar kesehatan karyawan tetap terjaga, berarti perusahaan perlu perhatikan lingkungan kerja karyawan nya terlebih dahulu. Suatu keadaan lingkungan kerja dapat dikategorikan baik jika karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja tersebut dapat melaksanakan kegiatannya dengan optimal, nyaman, aman, serta sehat sehingga kinerja karyawannya juga akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja perlu ikut ganti sesuai dengan perubahan yang terjadi misalnya seorang karyawan baru yang badannya terlalu tinggi tidak cocok untuk kursi yang rendah sebagai kursi kantornya. Kondisi lingkungan kerja yang baik bisa dijadikan pendukung pelaksanaan pekerjaan dalam menumbuhkan rasa semangat dalam kerja yang dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja yang maksimal dapat diperoleh jika perusahaan mampu mempertahankan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya atau bahkan mengembangkannya agar karyawan dapat bekerja lebih maksimal. Oleh karena itu, lingkungan kerja sebuah perusahaan penting karena dapat berpengaruh pada kinerja karyawan juga. Pernyataan ini didukung oleh (Siagian & Pranoto, 2019: 279) yang menyatakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

PT Lautan Lestari Shipyard adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkapalan, membangun maupun memperbaiki kapal. Melalui pengalaman selama ini, PT Lautan Lestari Shipyard selalu menjaga permintaan dari

pelanggan mulai dari jadwal yang ditentukan untuk perbaikan kapal maupun kualitas untuk memenuhi kepuasan pelanggan. Namun, dalam bidang perkapalan biasanya rentan terjadi kecelakaan kerja. Berdasarkan data yang diterima dari lokasi penelitian mengenai keselamatan kerja, diperoleh bahwa perusahaan sudah menerapkan program keselamatan kerja bagi karyawan lapangan, misalnya pemberian alat perlindungan diri pada karyawan lapangan antara lain sarung tangan, kaca mata, *wearpack*, *safety shoes* serta *safety helmet* dan lainnya. Akan tetapi, masih saja terjadi kecelakaan kerja di tempat kerja dan mengakibatkan jam kerja karyawan berkurang sehingga kinerja karyawan pun menurun.

Kecelakaan kerja berat bisa disebabkan oleh kurang hati-hatinya karyawan, misalnya terjatuh dari ketinggian hingga terjadi patah tulang. Kecelakaan ringan disebabkan situasi kerja yang tidak aman seperti tanpa sengaja melihat pengelasan yang ada di sekitar sehingga penglihatannya terganggu maupun tergelincir. Maka disimpulkan bahwa peristiwa yang terjadi terkait keselamatan kerja terjadi karena kurangnya pengawasan dari perusahaan yang menyebabkan karyawan bertindak dengan keinginan mereka sendiri dalam menggunakan maupun tidak memakai alat pelindung diri yang sudah disediakan dari perusahaan dalam bekerja karena ditemukan juga karyawan yang tidak mengenakan alat pelindung diri saat mengerjakan pekerjaannya, yang bisa menyebabkan kecelakaan kerja pada dirinya.

Permasalahan kesehatan karyawan penting karena berpengaruh pada kondisi sehat atau tidaknya karyawan pada saat melakukan pekerjaannya, apabila kesehatan karyawan dalam kondisi sempurna (tidak sakit), bisa mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan terkait pekerjaan. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan situasi karyawan saat mengerjakan tugasnya, terlebih jika berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan karyawan. Penyebab yang membuat karyawan mengunjungi klinik untuk berobat diantaranya dikarenakan kecelakaan kerja yang perlu ditangani dengan pengobatan di klinik maupun kelelahan akibat bekerja yang perlu mengunjungi klinik untuk mengembalikan stamina akibat kelelahan maka karyawan mengambil cuti untuk penyembuhan penyakit akibat kerja. Oleh karena itu, program kesehatan yang baik berguna bagi para karyawan maupun perusahaan dikarenakan dalam kondisi sehat, karyawan akan mampu bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan dan kerja akan lebih cepat selesai juga.

Lokasi perusahaan yang dekat dengan Pulau Bulan yang ada peternakan babi mengakibatkan aroma yang ditimbulkan dari peternakan babi di Pulau Bulan pada saat hujan terbawa angin sampai ke perusahaan sehingga pada saat tersebut karyawan yang bekerja di lapangan akan terganggu oleh aroma tersebut dan tidak dapat bekerja dengan nyaman. Selain itu, ruang gudang data yang sempit dan penuh dengan barang lain seperti *safety helmet* serta galon air yang berada tepat di depan lemari dalam gudang menyebabkan pencarian data di gudang jadi lama karena perlu memindahkan barang tersebut dari depan lemari terlebih dahulu sehingga waktu untuk pekerjaan yang lainnya berkurang dan menyebabkan kinerja karyawan tersebut pun menurun.

Mayoritas kegiatan perusahaan berada di luar kantor sehingga saat bekerja, karyawan terkena paparan sinar matahari yang menyebabkan karyawan gerah saat bekerja dan juga terdapat banyak debu di luar kantor yang menyebabkan karyawan sering mengeluh karena debu yang masuk ke mata walaupun sudah menggunakan kacamata pelindung namun masih kurang maksimal saat angin bertiup dan karyawan juga tidak mendapatkan udara yang segar sehingga sering batuk-batuk dan jika dibiarkan kelamaan dapat mengakibatkan turunnya kesehatan pada karyawan tersebut. Begitu juga pada saat hujan yang menyebabkan sebagian besar karyawan tidak dapat melanjutkan pekerjaannya sehingga disuruh pulang dan berakibat jam kerja berkurang yang berimbas ketidakpencapaian target kerja, hanya pekerjaan dalam kapal yang masih bisa dilanjutkan seperti pekerjaan dalam ruangan mesin kapal.

Di luar kantor terdapat anjing peliharaan direktur untuk membantu menjaga keamanan perusahaan namun anjingnya tidak jinak sehingga pada saat ada karyawan baru yang bekerja di perusahaan berjalan sendirian akan dikejar anjing tersebut dan jika di sekitar tidak terdapat karyawan lama yang sudah dikenal anjing tersebut, ada kemungkinan karyawan baru tersebut bisa dikejar atau digigit dan memerlukan tindakan medis segera sehingga tidak dapat melanjutkan kegiatannya. Dengan adanya anjing di lapangan tersebut juga menyebabkan beberapa karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja.

Terdapat juga karyawan yang memiliki hubungan yang kurang baik antara sesama karyawan lain dalam bekerja menyebabkan karyawan tersebut menunda kerjanya apabila kerja tersebut berhubungan dengan karyawan yang lain karena malas berhadapan maupun berbicara dengan karyawan tersebut atau

melibatkan karyawan yang lainnya sebagai perantara untuk menanyakan kerjanya pada karyawan tersebut dan mengakibatkan kerja karyawan lainnya ikut menjadi lambat sehingga kinerja karyawan menurun.

Instruksi tugas yang kurang jelas dari pimpinan kepada karyawan menyebabkan karyawan stress dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Pembagian tugas yang berlebihan dari pimpinan pada karyawan juga menyebabkan karyawan kelelahan dan tidak mampu menyelesaikan tugasnya tepat waktu sehingga hasil kerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Sesuai dengan penjelasan di atas, maka diperoleh bahwa tujuan penelitian ini supaya bisa mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lautan Lestari Shipyard, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lautan Lestari Shipyard serta pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Lautan Lestari Shipyard.

KAJIAN TEORI

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan ialah pemikiran serta usaha agar terjaminnya kesempurnaan baik fisik dan mental kerja karyawan pada umumnya dan juga budaya menuju makmur serta adil (Wibowo & Widiyanto, 2019: 145). Hampir sama dengan (Qurbani & Selviyana, 2018: 115) yang memberi pengertian keselamatan dan kesehatan karyawan adalah psikologis fisik maupun psikologis tenaga kerja karena lingkungan kerja, jika perusahaan melaksanakan aktivitas keselamatan dan kesehatan dengan efektif, maka karyawan yang terluka atau karyawan yang terkena penyakit akan semakin menurun. Begitu juga pengertian yang serupa menurut (Bhastary & Suwardi, 2018: 49) mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja yaitu suatu aksi yang menciptakan keadaan saat kerja yang aman, mencegah diri dari masalah fisik serta mental dengan bimbingan, pelatihan serta pengontrolan pelaksanaan pekerjaan dari sesama tenaga kerja serta pemberian bantuan sesuai peraturan perusahaan, baik dari perusahaan pemerintah maupun swasta.

Menurut (Qurbani & Selviyana, 2018: 116), keselamatan dan kesehatan kerja mencerminkan situasi yang jauh dari kerugian dan kerusakan pada lokasi kerja. Adapun indikator keselamatan dan kesehatan kerja antara lain yaitu:

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Pengaturan udara

3. Pengaturan penerangan
4. Penggunaan alat kerja
5. Keadaan jasmani dan rohani

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat bekerja maupun di sekitar tempat kerja karyawan tersebut melakukan aktivitas pekerjaannya setiap hari (Wibowo & Widiyanto, 2019: 146). Adapun pernyataan yang satu pengertian yaitu pandangan (Burhannudin, Zainul, & Harlie, 2019: 194) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan area bagi sejumlah kelompok yang di dalamnya ada fasilitas yang mendukung agar tujuan perusahaan tercapai sesuai misi dan visi perusahaan. Begitu pula menurut (Hidayat & Cavorina, 2017: 341), lingkungan kerja ialah semua yang berada di dekat atau di sekitar karyawan yang bisa memicu diri mereka untuk mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019: 54) antara lain yaitu:

1. Penerangan di lokasi kerja
2. Keamanan di lingkungan kerja
3. Suasana kerja
4. Perhatian dan dukungan pimpinan
5. Penggunaan warna di lokasi kerja

Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu *performance* yang berarti prestasi kerja jadi kinerja adalah segala hal mengenai pengerjaan tugas serta hasil dari kerjaan itu sendiri (Qurbani & Selviyana, 2018: 117). Dan menurut (Bhastary & Suwardi, 2018: 51) kinerja karyawan yaitu keseluruhan hasil dari pekerjaan seseorang sesuai waktu yang telah ditentukan dalam melaksanakan pekerjaannya seperti kriteria, sasaran atau target serta standar hasil kerja yang sudah ditentukan dan disepakati bersama. Pengertian tersebut hampir sama dengan (Shinta & Siagian, 2020: 340) bahwa kinerja karyawan merupakan evaluasi kerja secara individu maupun kelompok didalam perusahaan agar dapat melaksanakan tugas utama yang berlaku didalam organisasi.

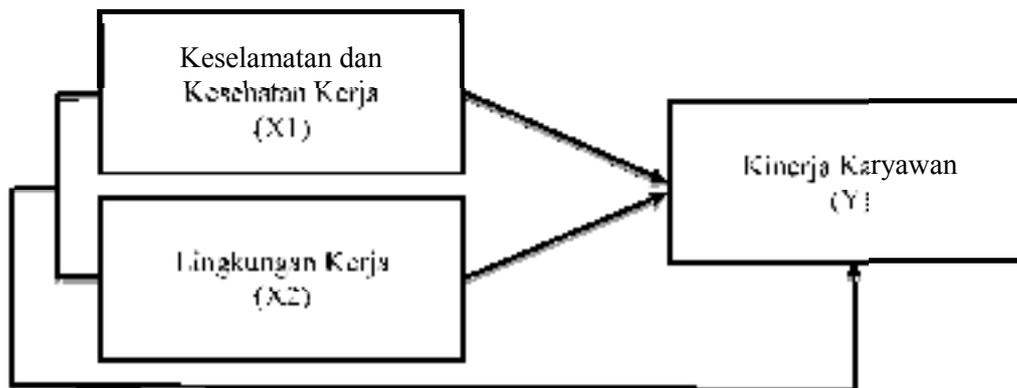
Menurut (Adha et al., 2019: 55), hal yang dapat dijadikan indikator kinerja seseorang yaitu:

1. Tingkat kerapian kerja
2. Ketepatan waktu
3. Kualitas kerja
4. Kuantitas kerja
5. Pengetahuan kerja

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Gbadago, Amedome, & Honyenuga, 2017) dengan judul *The Impact of Occupational Health and Safety Measures on Employee Performance at the South Tongu District Hospital*. Teknik analisis yang dipakai ialah *Descriptive Research* dengan hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat dampak positif antara tindakan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Qurbani & Selviyana, 2018) dengan judul *Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Cabang BSD*. Teknik analisis yang diterapkan ialah analisis regresi linier sederhana dengan hasil penelitian menemukan bahwa hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (NNPS, Firmansyah, & Prahastini, 2019) dengan judul *Analisis Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di Perkebunan Kelapa Sawit PT Hasnur Citra Terpadu*. Teknik analisis yang digunakan adalah metode HIRARC dengan hasil penelitian menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja ada dampak positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh (Putri, Ekowati, & Supriyanto, 2019) dengan judul *The Effect Of Work Environment On Employee*. Teknik analisis yang dipakai merupakan teknik *Path Analysis* dengan hasil penelitian menemukan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap disiplin kerja, disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh (Burhannudin et al., 2019) dengan judul *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin*. Teknik analisis yang diterapkan ialah analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasional secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Pranoto, 2019: 279) dengan judul *Determinasi Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR Dana Nusantara di Kota Batam*. Teknik analisis yang diterapkan yaitu analisis jalur dengan hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja ataupun kinerja karyawan namun berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja maupun kinerja karyawan dan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, serta hasil terakhirnya yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh (Bhastary & Suwardi, 2018) dengan judul *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Samudera Perdana*. Teknik analisis yang dipakai merupakan analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menemukan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja memiliki dampak parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo & Widiyanto, 2019) dengan judul *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara masing-masing dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber: Peneliti, 2020)

Hipotesis

Berdasarkan beberapa pemikiran teori sebelumnya, maka hipotesis yang diputuskan dalam penelitian ini antara lain yaitu:

- H₁: Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Lestari Shipyard.
- H₂: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Lestari Shipyard.
- H₃: Keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Lestari Shipyard.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian pada penelitian ini ialah penelitian deskriptif. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif metode survei yang boleh didefinisikan sebagai penelitian yang menerapkan kuesioner bagaikan alat pengumpul data primer (Hutagalung & Ikatrinasari, 2018: 82). Sifat penelitian yang diterapkan merupakan penelitian orisinal yang berarti penelitian yang mengangkat variabel, indikator pada objek penelitian yang belum pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Lautan Lestari Shipyard dengan total sampel yang diperoleh dari penerapan teknik *sampling* total sebanyak 137 karyawan yang juga merupakan karyawan lapangan secara keseluruhan. Data pada penelitian ini berupa data primer yang diterima dari hasil penyebaran kuesioner serta data sekunder yang berupa laporan kecelakaan kerja, data kunjungan karyawan ke klinik serta data target dan pencapaian perbaikan dan pembangunan kapal dari perusahaan. Metode dan instrumen dalam pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui

kuesioner dengan skala pengukuran yang diterapkan yaitu skala likert dengan arti skala pengukuran yang dipakai dalam mengukur persepsi, pendapat, ataupun sikap seseorang perihal fenomena sosial.

Variabel dirincikan secara operasional supaya gampang ditemukan kaitan antara satu variabel dengan lainnya. Secara lebih rinci, operasionalisasi variabel penelitian ada di bawah ini:

1. Variabel independen, yakni variabel yang menyebabkan perbedaan ataupun munculnya variabel dependen. Variabel penyebab penelitian ini ialah keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja.
2. Variabel dependen, yakni variabel yang menerima dampak dari variabel independen. Variabel penerima akibat penelitian ini ialah kinerja karyawan.

Metode analisis kuantitatif dalam penelitian ini menerapkan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu dalam pengolahan data yang disebut program SPSS, Versi 25.

Uji Validitas

Uji validitas diterapkan dalam menilai sah tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner bisa dinyatakan valid apabila pernyataan dalam kuesioner bisa menyatakan sesuatu yang mau diperkirakan di kuesioner tersebut dengan keputusan antara lain:

1. Jika r_{hitung} bernilai positif kemudian $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti butir pernyataan tersebut bisa dinyatakan valid.
2. Jika r_{hitung} tidak bernilai positif kemudian $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Qurbani & Selviyana, 2018: 121).

Uji Reliabilitas

Manfaat dari uji reliabilitas yaitu untuk menguji apakah data dalam kuesioner bisa dipercaya. Suatu kuesioner dibilang reliabel apabila tanggapan responden selalu stabil atau konstan dari masa ke masa. Dalam pengolahan data di program SPSS, uji realibitas instrumen bisa dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan keputusan antara lain:

1. Jika angka Alpha lebih tinggi dari angka 0,60 maka butir pernyataan tersebut dinyatakan reliabel
2. Jika angka Alpha lebih rendah dari angka 0,60 maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak reliabel (Sujarweni, 2015: 110).

Uji Normalitas

Uji normalitas diterapkan untuk memahami nilai residual yang diuji memperoleh distribusi normal atau tidaknya (Sujarweni, 2015: 120). Untuk menguji normalitas data bisa dilakukan dengan menerapkan alat ukur:

1. **Grafik Histogram**
Dalam grafik histogram, data berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva dalam bentuk lonceng serta distriusi datanya menyebar pada kedua sisinya (Bhastary & Suwardi, 2018: 55).
2. **Grafik *Normal Probablility P-P Plot***
Dalam grafik *P-P Plot*, data yang berdistribusi normal dapat diamati dari penyebaran data yang letak titik-titik dalam diagram tidak jauh atau berdempetan disekitar garis (Bhastary & Suwardi, 2018: 55).
3. ***Kolmogorov-Smirnov***
Adapun cara membaca hasil uji melalui *Kolmogorov-Smirnov* ini ialah nilai residu menunjukkan hasil berdistribusi normal yang dilihat dalam tabel jika nilai *probability sig (2 tailed) > α 0,05*.

Uji Multikolinieritas

Menurut (Indrawati, 2015: 190), suatu penelitian sebaiknya tidak terjadinya hubungan yang kuat di antara variabel independen satu sama lain dikarenakan bisa mengakibatkan nilai koefisien regresi berfluktuasi tinggi dan kepercayaan hasil uji akan menurun. Cara membaca ada tidaknya gejala uji multikolinieritas dari analisis regresi yaitu berpatokan pada nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* serta nilai atau

toleransi. Kriteria dalam menguji multikolinieritas yaitu:

1. Jika angka VIF < 10 serta angka toleransi $> 0,1$ maka pada model regresi tersebut dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
2. Jika angka VIF > 10 serta angka toleransi $> 0,1$, maka pada model regresi tersebut terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Indrawati, 2015: 191), uji heteroskedastisitas berguna untuk membuktikan apakah pada model regresi yang diteliti mengalami varians yang tidak sama nilai residual antar pengamatan.

Suatu penelitian sebaiknya terjadi homoskedastisitas yang berarti ada keselarasan varians residual satu pemantauan ke pemantauan lainnya atau biasa juga disebut dengan tidak terjadi heteroskedastisitas. Alat ukur yang dapat digunakan untuk menguji heteroskedastisitas yaitu:

1. ***Scatterplot***
Cara membaca hasil dari uji grafik *scatterplot* yaitu: Apabila letak titik-titik berbentuk suatu pola yang jelas atau tertentu, maka dinyatakan terjadi gejala heteroskedastisitas. Apabila letak titik-titik yang menyebar tidak berbentuk pola yang jelas atau tertentu, maka dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
2. ***Uji Park Gleyser***
Cara membaca hasil dari uji *park gleyser* yaitu: Apabila nilai signifikansi pada semua variabel independen melebihi angka 0,05, maka bisa dikatakan model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikansi pada semua variabel independen tidak melebihi angka 0,05, maka bisa dikatakan model regresi tersebut terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Manfaat analisis regresi linear berganda yaitu menghubungkan variabel independen antar dua maupun lebih dari itu terhadap variabel dependen (Indrawati, 2015: 189). Persamaan regresi berganda dijabarkan dalam rumus berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Rumus 1. Regresi Linier Berganda

Keterangan:

Y = Variabel dependen
 a = Konstanta
 X₁ & X₂ = Variabel independen
 b₁, b₂ = Koefisien regresi

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Analisis ini berguna untuk memperkirakan nilai persentase kemampuan variabel independen dapat berpengaruh terhadap variabel dependen (Qurbani & Selviyana, 2018: 122). Uji koefisien determinasi bisa diukur dari nilai *R-Square* yang akan muncul di tampilan *model summary* program SPSS. Nilai koefisien determinasi bernilai di antara 0 – 1. Nilai R² yang bernilai kecil membuktikan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen memiliki kemampuan terbatas. Sedangkan nilai R² yang bernilai besar atau mendekati 1 membuktikan ada pengaruh yang besar dan kuat antar variabel independen dan dependen.

Uji t (Secara Parsial)

Menurut (Widari, Zulfazli, & A, 2018: 332) uji t berguna untuk menguji hipotesis pengaruh antara satu variabel independen dengan variabel dependen. Cara membaca hasil uji ini dengan tingkat signifikan α senilai 0,05 untuk t_{tabel} derajat kebebasan atau $dk = n - k$ yaitu:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti variabel independen memiliki keterkaitan terhadap variabel dependen.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti variabel independen tidak memiliki keterkaitan terhadap variabel dependen.

Uji F (Secara Simultan)

Menurut (Widari et al., 2018: 332) uji F berguna untuk menilai hipotesis pengaruh secara simultan hubungan keseluruhan variabel independen dengan variabel dependen. Cara membaca hasil uji ini dengan tingkat signifikan α senilai 0,05 pada F_{tabel} dengan derajat kebebasan bagian pembilang ($df_1 = k - 1$) serta derajat kebebasan bagian penyebut ($df_2 = n - k$) yaitu:

1. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti variabel independen tidak memiliki keterkaitan terhadap variabel dependen.
2. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti variabel independen memiliki keterkaitan terhadap variabel dependen.
3. Nilai signifikansi $> 0,05$ berarti variabel independen tidak memiliki keterkaitan yang signifikan terhadap variabel dependen.
4. Nilai signifikansi $< 0,05$ berarti variabel independen memiliki keterkaitan yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Profil Responden**

Kuesioner dibagikan kepada 137 karyawan yang ditetapkan sebagai sampel yang seluruh responden adalah laki-laki karena sampel yang diambil adalah karyawan lapangan atau *yard worker* pada PT Lautan Lestari Shipyard. Berdasarkan usia, responden digolongkan dari yang berusia kurang dari 21 tahun dengan frekuensi 3 orang, berusia 21-30 tahun dengan frekuensi 60 orang, yang berusia 31-40 tahun dengan frekuensi 58 orang serta yang berusia di atas 40 tahun dengan frekuensi 16 orang. Berdasarkan pendidikan, responden digolongkan dari lulusan SMP dengan frekuensi 59 orang, lulusan SMA/SMK dengan frekuensi 5 orang kemudian tidak terdapat responden dengan lulusan D3 serta responden yang berpendidikan di luar SMP serta SMA/SMK dengan frekuensi 73 orang. Berdasarkan lama bekerja di perusahaan, responden digolongkan dari yang bekerja di bawah 2 tahun dengan frekuensi 77 orang, yang telah bekerja selama 2-5 tahun dengan frekuensi 60 orang serta tidak terdapat responden yang sudah bekerja di atas 5 tahun.

Hasil Uji Validitas**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1_1	0,661		
X1_3	0,689		
X1_4	0,685	0,1678	Valid
X1_6	0,337		
X1_7	0,711		
X1_9	0,738		

(Sumber: Hasil Olah Berdasarkan Program SPSS Versi 25, 2020)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2_1	0,687		
X2_3	0,682		
X2_4	0,694		
X2_5	0,741	0,1678	Valid
X2_7	0,577		
X2_8	0,667		
X2_9	0,389		

(Sumber: Hasil Olah Berdasarkan Program SPSS Versi 25, 2020)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y_1	0,657		
Y_3	0,569		
Y_4	0,655	0,1678	Valid
Y_5	0,626		
Y_8	0,631		
Y_9	0,723		

(Sumber: Hasil Olah Berdasarkan Program SPSS Versi 25, 2020)

Sesuai yang terlihat dari tiga tabel yang ada di atas, diperoleh nilai r hitung dari setiap pernyataan dalam variabel keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja serta kinerja

karyawan yang lebih tinggi dari r tabel maka dapat dinyatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan data dengan tepat dalam kondisi responden yang sesungguhnya.

Hasil Uji Reliabilitas**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

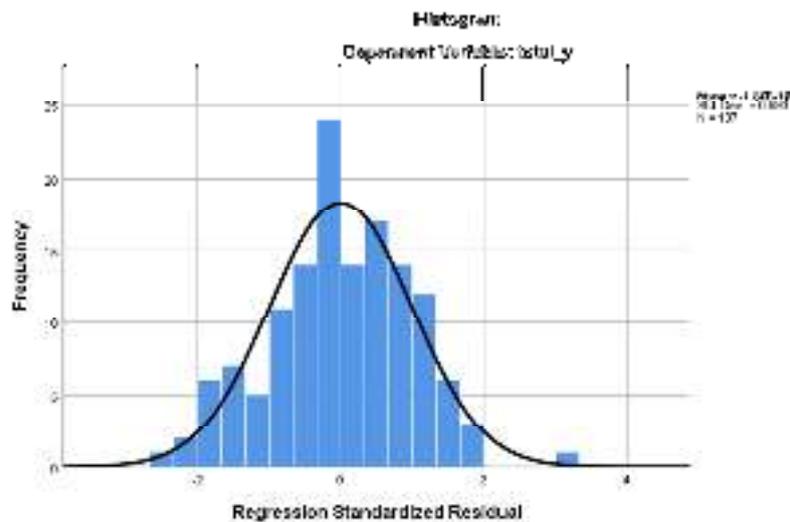
Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,703	6	
Lingkungan Kerja	0,745	7	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,715	6	

(Sumber: Hasil Olah Berdasarkan Program SPSS Versi 25, 2020)

Sesuai yang terlihat dari isi tabel 4. di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja

serta kinerja karyawan melebihi angka 0,06 maka diperoleh kesimpulannya yaitu instrumen penelitian ini ialah reliabel.

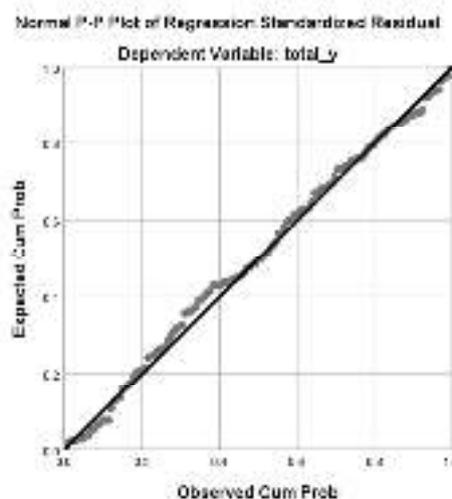
Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. Histogram
(Sumber: Hasil Olah Berdasarkan Program SPSS Versi 25, 2020)

Sesuai yang terlihat dari gambar 2. di atas, diperoleh kurva yang terjadi berbentuk lonceng yang kedua sisinya saling melebar. Maka diperoleh kesimpulannya yaitu nilai residual pada model

tersebut sudah dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya hasil diagram *Normal Probability P-P Plot* bisa diamati pada gambar selanjutnya ini:



Gambar 3. Diagram *Normal Probability P-P Plot*
(Sumber: Hasil Olah Berdasarkan Program SPSS Versi 25, 2020)

Sesuai yang terlihat dari gambar 3. di atas, diperoleh bahwa letak titik-titik berhimpitan di dekat garis diagonal. Maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai residual pada model tersebut sudah dinyatakan berdistribusi normal.

Peneliti juga menerapkan uji statistik dalam uji normalitas ini yaitu uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria pengujian jika nilai signifikansi melebihi 0,05 maka residual berdistribusi secara normal. Adapun hasil uji bisa dijelaskan pada tabel selanjutnya ini:

Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		137
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,51372392
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,049
	<i>Positive</i>	,042
	<i>Negative</i>	-,049
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		,049
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^{c,d}

(Sumber: Hasil Olah Berdasarkan Program SPSS Versi 25, 2020)

Sesuai yang terlihat dari isi tabel 5. diperoleh bahwa data tersebut memiliki hasil distribusi *Asymp. Sig (2-tailed)* atau tingkat signifikansinya dengan nilai 0,200 yang telah

melebihi angka 0,05 maka diperoleh kesimpulannya yaitu nilai residual pada model tersebut sudah dinyatakan berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

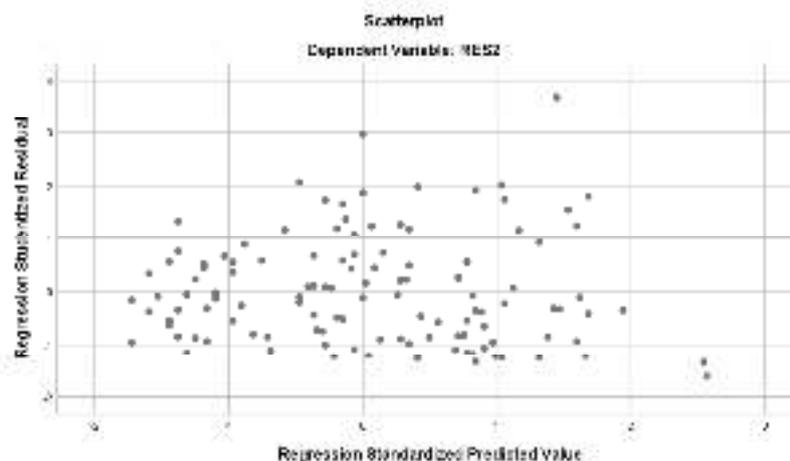
Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,703	1,423	Bebas multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,703	1,423	Bebas multikolinieritas

(Sumber: Hasil Olah Berdasarkan Program SPSS Versi 25, 2020)

Sesuai yang terlihat dari isi tabel 6. diperoleh bahwa nilai toleransi pada setiap variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja adalah sama yaitu senilai 0,703 dan nilai tersebut melebihi angka 0,10 dan nilai VIF pada

setiap variabel juga sama yaitu senilai 1,423 dan nilai tersebut tidak melebihi angka 10. Maka diperoleh kesimpulannya yaitu tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Grafik *Scatterplot*

(Sumber: Hasil Olah Berdasarkan Program SPSS Versi 25, 2020)

Sesuai yang terlihat dari gambar 4. di atas, diperoleh bahwa titik-titik dalam diagram tidak berbentuk suatu pola yang jelas atau teratur, maka diperoleh kesimpulannya yaitu tidak terdapat

gejala heteroskedastisitas. Kemudian hasil uji heteroskedastisitas dengan *Park Gleyser* bisa diamati pada tabel selanjutnya ini:

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,823	Bebas heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,323	Bebas heteroskedastisitas

(Sumber: Hasil Olah Berdasarkan Program SPSS Versi 25, 2020)

Sesuai yang terlihat dari isi tabel 7. hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja memiliki hasil melebihi 0,05 maka diperoleh

kesimpulannya yaitu tidak terjadi yang namanya gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	9,133	1,321
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	,268	,053
Lingkungan Kerja	,321	,049

(Sumber: Hasil Olah Berdasarkan Program SPSS Versi 25, 2020)

Sesuai yang terlihat dari isi tabel 8. dapat dirumuskan persamaan regresi yaitu:

$Y = 9,133 + 0,268X_1 + 0,321X_2$ dengan arti dari rumus persamaan regresi tersebut yaitu:

1. Nilai konstanta senilai 9,133 berarti jika variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan akan bernilai sebesar 9,133.
2. Nilai koefisien regresi variabel keselamatan dan kesehatan kerja bernilai positif sebesar 0,268 artinya apabila variabel bebas lainnya

tetap dan jika variabel keselamatan dan kesehatan kerja terjadi peningkatan 1 poin atau sejumlah 1%, maka kinerja karyawan akan terjadi peningkatan sejumlah 0,268 atau 26,8%.

3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,321 artinya apabila variabel bebas lainnya tetap dan jika variabel lingkungan kerja terjadi peningkatan 1 poin atau sejumlah 1%, maka kinerja karyawan akan terjadi peningkatan sejumlah 0,321 atau 32,1%.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square
1	,723	,523

(Sumber: Hasil Olah Berdasarkan Program SPSS Versi 25, 2020)

Sesuai yang terlihat dari isi tabel 9. di atas, diperoleh bahwa nilai *R square* (R²) senilai 0,523 tersebut memiliki makna bahwa kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan

kerja dan lingkungan kerja sebesar 52,3% serta selebihnya yaitu 47,7% tersebut dipengaruhi faktor yang bukan diteliti oleh peneliti pada penelitian ini.

Hasil Uji t (Secara Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji t

Variabel	T Hitung	T Tabel	Nilai Sig.	Taraf sig.
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	5,044	1,977	0,000	0,05
Lingkungan Kerja	6,485	1,977	0,000	0,05

(Sumber: Hasil Olah Berdasarkan Program SPSS Versi 25, 2020)

Sesuai yang terlihat dari isi tabel 10. diperoleh hasil uji hipotesis pada variabel

independen tersendiri terhadap variabel dependen yang memiliki beberapa makna yaitu:

1. Untuk hipotesis pertama, nilai t_{hitung} variabel keselamatan dan kesehatan kerja = 5,044 > $t_{tabel} = 1,977$ serta nilai signifikansi senilai $0,000 < \alpha = 0,05$. Maka diperoleh kesimpulannya yaitu hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Lestari Shipyard” tersebut diterima.
2. Untuk hipotesis kedua nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja = 6,485 > $t_{tabel} = 1,977$ serta nilai signifikansi senilai $0,000 < \alpha = 0,05$. Maka diperoleh kesimpulannya yaitu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Lestari Shipyard” tersebut diterima.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	341,368	2	170,684	73,395	,000
<i>Residual</i>	311,625	134	2,326		
<i>Total</i>	652,993	136			

(Sumber: Hasil Olah Berdasarkan Program SPSS Versi 25, 2020)

Sesuai yang terlihat dari isi tabel 11. diperoleh bahwa hasil $F_{hitung} = 73,395 > F_{tabel} = 3,06$ serta nilai signifikan senilai $0,000 < \alpha = 0,05$. Maka diperoleh kesimpulannya yaitu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Lestari Shipyard” tersebut diterima.

SIMPULAN

1. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lautan Lestari Shipyard.
2. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lautan Lestari Shipyard.
3. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lautan Lestari Shipyard.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.

Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Di PT Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 47–60. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.753>

Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>

Gbadago, B. P., Amedome, S. N., & Honyenuga, B. Q. (2017). The Impact of Occupational Health and Safety Measures on Employee Performance at the South Tongu District Hospital. *Global Journal Inc. (USA)*, 17(5), 13–19.

Hidayat, R., & Cavorina, A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek Bi Metal Manufacturing. *Journal of Business Administration*, 1(2), 337–347.

Hutagalung, A. O., & Ikatrinasari, Z. F. (2018). DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CLEANING SERVICE PT X DI JAKARTA (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Mata XYZ). *Jurnal Inkofar*, 1(1), 79–90.

Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. PT. Refika Aditama.

NNPS, R. I. N., Firmansyah, M., & Prahastini, H. (2019). Analisis Pengaruh Penerapan

Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)
Terhadap Kinerja Karyawan Di Perkebunan
Kelapa Sawit PT Hasnur Citra Terpadu.
Jurnal Teknik Lingkungan, 5(1), 75–85.

Putri, E. M., Ekowati, V. M., & Supriyanto, A. S.
(2019). THE EFFECT OF WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE, 7(4),
132–140.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.2653144>

Qurbani, D., & Selviyana, U. (2018). Pengaruh
Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3)
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT
Trakindo Utama Cabang Bsd. *Jimf (Jurnal
Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 110–
129. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2553>

Shinta, D., & Siagian, M. (2020). PENGARUH
KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, DAN
INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT CITRA MANDIRI
DISTRIBUSINDO. *E-Jurnal Apresiasi
Ekonomi*, 8(2), 338–346.

Siagian, M., & Pranoto, S. B. (2019).
DETERMINASI LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMPENSASI DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BANK BPR DANA
NUSANTARA DI KOTA BATAM. *Open
Journal System*, 2(3), 272–282.

Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian -
Bisnis & Ekonomi* (1st ed.). Yogyakarta:
Pustaka Baru Press.

Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan
Tom's Silver Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi
Dan Bisnis*, 17(2), 142–156.

Widari, L. A., Zulhazli, & A, O. M. R. (2018).
ANALISIS PENGARUH KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KINERJA PEKERJA
KONSTRUKSI (Studi kasus Proyek The
Manhattan Mall and Condominium), 8(1),
329–338.