



Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Surya Toto Indonesia, Tbk Divisi Kitchen Pasar Kemis Kabupaten Tangerang

Wahyu Hidayat

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Kamsidik

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

Email : wahyuuhidayatt3004@gmail.com, dosen02064@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to determine the effect of occupational safety and health (OSH) and the work environment on employee performance at PT. Surya Toto Indonesia Tbk Kitchen Division, Pasar Kemis, Tangerang Regency. The background of this study stems from the importance of implementing occupational safety and health (OSH) and creating a comfortable work environment to increase employee productivity and loyalty. The research method used was descriptive quantitative with a survey approach. Data were obtained through the distribution of questionnaires to respondents and analysed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 25. The results showed that occupational safety and health (OSH) had a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient value of 0.391. This indicates that the implementation of existing OSH procedures in the company is running well and according to procedure. Conversely, the work environment has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient of 0.399. Simultaneously, both variables affect employee performance. The conclusion of this study is that improving employee performance at PT. Surya Toto Indonesia Tbk can be achieved through the management of a comfortable, safe, and productivity-supporting work environment, as well as the implementation of effective OSH programmes that do not hinder work processes*

Keywords: *Occupational Safety and Health (OSH), Work Environment, Employee Performance.*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk Divisi Kitchen Pasar Kemis Kabupaten Tangerang. Latar belakang penelitian ini berangkat dari pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,391. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan prosedur K3 yang ada pada perusahaan berjalan dengan baik dan sesuai prosedur. Sebaliknya, lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,399. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan kinerja karyawan pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk dapat dicapai melalui pengelolaan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas, serta penerapan program keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) yang efektif namun tidak menghambat proses kerja

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

PENDAHULUAN

Fenomena pertama terlihat dari penurunan capaian kinerja pada berbagai bagian kerja sejak tahun 2020 hingga 2024. Seluruh unit menunjukkan tren penurunan yang konsisten, di mana rata-rata kinerja tahun 2020 mencapai 94%, namun turun menjadi 87% pada tahun 2024. Penurunan ini mengindikasikan adanya masalah dalam pelaksanaan pekerjaan, seperti ketidakefisienan

prosedur, ketidaktercapaian target, atau penurunan motivasi yang secara tidak langsung dapat berkaitan dengan penerapan K3 maupun kondisi lingkungan kerja.

Selain itu, dari sisi keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan sempat mengalami kasus kecelakaan kerja pada tahun 2022 yang melibatkan 5 karyawan, dengan penyebab utama kurangnya pelatihan K3 bagi pegawai baru. Meskipun jumlah kecelakaan tidak terjadi setiap tahun, kejadian tersebut menunjukkan bahwa penerapan K3 belum sepenuhnya optimal dan masih membutuhkan penguatan, terutama dalam edukasi dan pengawasan keselamatan kerja.

Di sisi lain, penerapan K3 seperti penggunaan APD dan pelaksanaan MCU memang menunjukkan tren positif. Tingkat kepatuhan penggunaan APD meningkat dari 95% menjadi 98,8% pada tahun 2024. Namun, meningkatnya kepatuhan tersebut belum memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan, sehingga diduga ada faktor lain yang mempengaruhi, khususnya kondisi lingkungan kerja.

Faktor lingkungan kerja juga menjadi perhatian penting. Beberapa aspek fisik seperti kebisingan produksi, suhu ruangan yang kurang stabil, ukuran tempat sampah yang terlalu kecil, serta suara tetesan air dari jendela saat hujan, menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan. Gangguan-gangguan kecil tersebut berpotensi mempengaruhi fokus, kenyamanan, dan kualitas kerja. Selain itu, kondisi lingkungan sosial seperti miskomunikasi antar karyawan juga dapat memicu konflik dan berdampak pada kelancaran kerja tim yang akan berdampak kembali kepada kinerja karyawan pada perusahaan.

Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan memiliki sumber daya manusia yang akan menjalankan tugas dan wewenang masing masing pada setiap seksi dan bagian nya, agar harapan yang di inginkan dapat terlaksana sesuai standar operasional, berikut data kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 1
Tabel Kinerja Karyawan PT. Surya Toto Indonesia, Tbk Divisi Kitchen
Pasar Kemis Kabupaten Tangerang

No	Bagian	Target (%)	Capaian Per Tahun (%)				
			2020	2021	2022	2023	2024
1	Warehouse (FG, ACC, Material)	100%	95%	93%	92%	90%	88%
2	Assembling Packing	100%	93%	91%	89%	88%	87%
3	SS	100%	94%	92%	89%	87%	86%
4	Cutting dan Alur	100%	95%	92%	90%	89%	88%
5	Pressing	100%	93%	91%	89%	88%	87%
Capaian Rata-rata			94%	92%	90%	88%	87%
Kriteria			Baik	Baik	Baik	Cukup	Cukup

Sumber: PT Surya Toto Indonesia Tbk Divisi Kitchen Pasar Kemis Kabupaten Tangerang

Berdasarkan data capaian kinerja dari tahun 2020 hingga 2024 pada setiap bagian di PT Surya Toto Indonesia Tbk Divisi Kitchen Pasar Kemis Kabupaten Tangerang, terlihat bahwa seluruh unit kerja mengalami penurunan capaian dari target 100% setiap tahunnya. Pada awal periode (2020–2022), capaian masing-masing bagian masih berada pada kategori baik, dengan rata-rata kinerja berada di atas 90%. Namun mulai tahun 2023 terjadi penurunan yang cukup

signifikan, di mana capaian rata-rata hanya mencapai 88% dan masuk kategori cukup, kemudian kembali turun menjadi 87% pada tahun 2024 dengan kategori yang sama

Tabel 1. 2
Tabel Jumlah Kecelakaan Kerja Pada PT. Surya Toto Indonesia, Tbk Divisi Kitchen Pasar Kemis Kabupaten Tangerang

Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja	Bagian/Seksi Kerja	Keterangan
2020	-	-	-
2021	-	-	-
2022	5	Produksi	Kurang nya pelatihan
2023	-		
2024	1	PPIC	Kecelakaan Setelah Pulang Kerja

Sumber: PT Surya Toto Indonesia Tbk Divisi Kitchen Pasar Kemis Kabupaten Tangerang

Berdasarkan tabel diatas merupakan jumlah kecelakaan kerja pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk Divisi Kitchen Pasar Kemis Kabupaten Tangerang yang dimana pada tahun 2020-2021 nihil kecelakaan pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk Divisi Kitchen Pasar Kemis Kabupateng Tangerang. Dan pada tahun 2023 terjadi insiden kecelakaan pada PT. Surya Toto Indonesia Tbk Divisi Kitchen Pasar Kemis Kabupaten Tangerang yang berjumlah 5 orang. Dengan keterangan kurangnya pelatihan keselamatan untuk pekerja baru. Pada tahun 2024 terjadi insiden kecelakaan setelah pulang kerja menuju ke rumah dengan jumlah 1 orang

Tabel 1. 3
Tabel Tingkat Penggunaan APD Pada PT. Surya Toto Indonesia, Tbk Divisi Kitchen Pasar Kemis Kabupaten Tangerang

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang Menggunakan APD	Tingkat Kepatuhan
2020	290	270	95%
2021	290	276	97,87%
2022	300	280	97,14%
2023	280	260	98,1%
2024	235	220	98,8%

Sumber : PT. Surya Toto Indonesia Tbk Divisi Kitchen Pasar Kemis Kabupaten Tangerang

Berdasarkan tabel diatas merupakan tingkat kepatuhan karyawan terhadap penggunaan APD, pada tahun 2020 dengan jumlah karyawan 290 dan jumlah yang mematuhi penggunaan APD sebanyak 270 orang dengan tingkat kepatuhan 95% di tahun 2021 dengan jumlah karyawan 290 dan jumlah yang mematuhi penggunaan APD sebanyak 276 orang dengan tingkat kepatuhan 97.87%, tahun 2022 dengan jumlah karyawan 300 orang dan yang mematuhi penggunaan APD sebanyak 280 dengan tingkat kepatuhan 97.14%. tahun 2023 dengan jumlah karyawan 280 orang dan yang mematuhi penggunaan APD sebanyak 260 dengan tingkat kepatuhan 98,1 % dan tahun 2024 dengan jumlah karyawan 235 orang dan yang mematuhi penggunaan APD sebanyak 285 dengan tingkat kepatuhan 97.8%.

Tabel 1. 4
Tabel Data Pemeriksaan Kesehatan di PT. Surya Toto Indonesia, Tbk Divisi Kitchen Pasar Kemis Kabupaten Tangerang

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang Menjalani MCU
2020	290	285
2021	290	280
2022	300	288
2023	280	275
2024	235	225

Sumber : PT. Surya Toto Indonesia Divisi Kitchen Pasar Kemis Kabupaten Tangerang

Berdasarkan tabel diatas merupakan jumlah karyawan yang menjalani pemeriksaan MCU, pada tahun 2020 dengan jumlah karyawan 290 dengan jumlah karyawan yang menjalani MCU sebanyak 285 orang. Pada tahun 2021 dengan jumlah karyawan 290 dengan jumlah karyawan yang menjalani MCU sebanyak 280 orang. Dan pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan 300 karyawan yang menjalani MCU sebanyak 288 orang. Pada tahun 2023 dengan jumlah karyawan 280 dengan jumlah karyawan yang menjalani MCU sebanyak 275 orang. Pada tahun 2024 dengan jumlah karyawan 235 dengan jumlah karyawan yang menjalani MCU sebanyak 225 orang

Tabel 1. 5
Tabel Data Lingkungan Kerja PT. Surya Toto Indonesia, Tbk Divisi Kitchen Pasar Kemis Kabupaten Tangerang

NO	Nama Barang	Keterangan	Kondisi
1	Lampu	Seluruh Ruang Kerja	Pencahayaan sudah cukup memadai
2	AC	Seluruh ruangan Office	Suhu ruangan cukup memadai namun outdoor terasa lebih panas
3	Tempat Sampah	2 (Per Ruang)	Tempat Sampah relatif kecil sehingga cepat penuh
4	Peredam Suara	Ada	Suara Produksi cukup keras sehingga perusahaan membuat peredam suara
5	Jendela	4 (Per Ruang)	Jendela jika terkena air hujan, akan memicu suara jentikan air
6	APAR	Seluruh Ruang Kerja	APAR (alat pemadam api ringan) di sediakan di setiap ruangan kerja

Sumber: Data Lingkungan Kerja PT. Surya Toto Indonesia Tbk Pasar Kemis Kabupaten Tangerang

Berdasarkan tabel 1.5 tersebut, diketahui bahwa pencahayaan dan suhu ruangan sudah cukup memadai, meskipun suhu luar ruangan terasa lebih panas. Tempat sampah tersedia di setiap ruangan namun berukuran kecil sehingga cepat mempermudah bagi karyawan untuk membuang sampah. Peredam suara sudah tersedia, menyebabkan suara produksi tidak mengganggu karyawan lain. Jendela di setiap ruangan berfungsi baik, namun ketika hujan menimbulkan suara tetesan air. Sementara itu, APAR (alat pemadam api ringan) disediakan di setiap ruangan kerja untuk mengantisipasi adanya percikan api dari berbagai alat elektronik.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut (Kamsidik & Darmadi, 2025) Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga berkontribusi pada tercapainya tujuan strategis perusahaan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Menurut (Fatih & Sapar, 2025) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan startegis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi untuk itu Kinerja (performance) adalah suatu tolak ukur atas hasil kerja setiap orang, bila seorang karyawan dikatakan berhasil dapat dilihat dari kinerjanya. Dalam melaksanakan kinerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut prestasi kerja. Kinerja disebut juga dengan prestasi kerja dan unjuk kerja. Prestasi kerja merupakan proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi sejauh mana kualitas seorang karyawan yang telah menghasilkan pekerjaan selama periode tertentu. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut (International Labour Organization., 2023) menyatakan bahwa: “Keselamatan kerja adalah upaya manusia untuk mencegah terjadinya insiden atau yang merugikan perusahaan, tenaga kerja, masyarakat dan lingkungan alam” dan “Kesehatan kerja adalah upaya untuk mencegah penyakit akibat kerja”. Menurut Priyono & Harianto dalam jurnalnya yang berjudul Panduan Penerapan SMK3 yang Efektif (Priyono & Harianto, 2020) menyatakan bahwa: “Keselamatan Kesehatan Kerja adalah kondisi atau faktor yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (termasuk pekerja sementara dan kontraktor), pengunjung atau setiap orang di tempat kerja “ Arti penting dari keselamatan kesehatan kerja bagi perusahaan merupakan tujuan dan efisiensi perusahaan juga akan tercapai apabila semua pihak melakukan pekerjaannya masing-masing dengan tenang dan tentram, tidak khawatir ancaman yang mungkin menimpa mereka. Kesehatan para pekerja dapat terganggu dengan penyakit, stres dalam bekerja, atau kecelakaan. Program kesehatan yang baik akan menguntungkan para pekerja secara materil.

Lingkungan Kerja

Menurut Aggarwal (Aggarwal et al., 2023) menerangkan bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar atau area pekerjaan karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, situasi kerja, hubungan antar karyawan di dalam sebuah perusahaan yang terkait. Menurut (Tesmanto & Rina, 2022) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara objektif dan terukur. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengolah data numerik yang diperoleh dari kuesioner, sehingga hasil analisis dapat memberikan kesimpulan yang valid dan dapat diuji secara statistik. Metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data.

Menurut (Prof.Dr.Hotmaulina Sihotang, 2023) Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam melakukan penelitian ini berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian deskriptif adalah suatu model penelitian dengan membuat gambaran secara sistematis dan akurat sifat-sifat yang berhubungan dengan fenomena yang akan diteliti serta menjelaskan tentang bagaimana data dikumpulkan, diolah, dan dianalisis untuk suatu pembuktian dan pengujian dalam mencapai suatu tujuan.. Dimana dalam metode ini, informasi atau data-data dikumpulkan dari setiap responden melalui kuisisioner

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas Data

No	Variabel	Kode Indikator	r Pearson Corellation	r Tabel	Ket
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)	Saya mendapatkan jaminan kesehatan (BPJS kesehatan)	0,326	0,159	Vaild
2		Saya merasa perusahaan berkomitmen untuk membiayai kebutuhan kesehatan karyawan	0,216	0,159	Vaild
3		Saya merasa puas dengan pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan	0,346	0,159	Vaild
4		Saya merasa program kesehatan di tempat kerja dijalankan dengan perhatian yang serius dari perusahaan	0,426	0,159	Vaild
5		Saya mengetahui dengan jelas lokasi penyimpanan perlengkapan kesehatan di tempat kerja	0,420	0,159	Vaild
6		Saya mendapat pertolongan pertama pada kecelakaan perusahaan sangatlah lengkap	0,268	0,159	Vaild
7		Saya merasa nyaman menyimpan barang pribadi	0,427	0,159	Vaild

		saya di tempat yang telah disediakan oleh perusahaan			
8		Saya tidak pernah khawatir menyimpan barang pribadi di tempat yang telah disediakan perusahaan	0,451	0,159	Vaild
9		Saya merasa hubungan kerja di perusahaan ini didasarkan pada rasa saling menghormati dan tanggung jawab	0,328	0,159	Vaild
10		Saya memiliki kebebasan untuk menjalankan tugas sesuai tanggung jawab pekerjaan saya	0,282	0,159	Vaild
11		Saya merasa perusahaan telah menciptakan lingkungan kerja yang aman dan minim risiko kelalaian	0,264	0,159	Vaild
12		Saya merasa aman karena perusahaan memiliki sistem untuk mencegah kecelakaan kerja	0,202	0,159	Vaild
13		Saya merasa perusahaan rutin melakukan simulasi keadaan darurat (misalnya kebakaran atau gempa).	0,394	0,159	Vaild
14		Saya mendapatkan pelatihan penggunaan alat pelindung diri sesuai prosedur kerja.	0,341	0,159	Vaild
15		Saya merasa perusahaan menyediakan peralatan keselamatan kerja yang sesuai standar.	0,487	0,159	Vaild
16	Lingkungan Kerja (X2)	Saya berkomunikasi dengan karyawan dengan baik	0,260	0,159	Vaild
17		Saya dapat bekerjasama dengan tim	0,160	0,159	Vaild
18		Saya merasa ruang kerja cukup sunyi untuk melakukan pekerjaan	0,291	0,159	Vaild
19		Saya merasa ketenangan disekitar tempat bekerja dan dapat bekerja dengan fokus	0,270	0,159	Vaild
20		Saya merasa cahaya di lingkungan kerja dapat mempermudah pekerjaan	0,434	0,159	Vaild
21		Saya merasa penerangan di ruang kerja cukup baik	0,304	0,159	Vaild

		sehingga mendukung aktivitas pekerjaan			
22		Saya merasa kondisi suhu udara yang ada ditempat kerja memberikan kenyamanan dan sesuai dengan kebutuhan	0,369	0,159	Vaild
23		Saya merasa dapat melakukan kemampuan pekerjaan saya dengan baik	0,265	0,159	Vaild
24		Saya merasa mendapatkan ruang gerak yang di perlukan dengan baik	0,296	0,159	Vaild
25		Saya merasa kebersihan lingkungan kerja selalu terjaga dengan baik.	0,307	0,159	Vaild
26		Saya merasa ventilasi udara di ruang kerja mendukung kenyamanan bekerja.	0,298	0,159	Vaild
27		Saya merasa warna cat dan desain ruangan mendukung suasana kerja yang positif.	0,297	0,159	Vaild
28		Saya merasa perusahaan menyediakan fasilitas pendukung (kantin, musholla, dll.) yang memadai.	0,297	0,159	Vaild
29		Saya merasa lingkungan kerja bebas dari gangguan bau yang tidak sedap.	0,335	0,159	Vaild
30		Saya merasa tata letak peralatan kerja memudahkan aktivitas kerja saya.	0,521	0,159	Vaild
31	Kinerja Karyawan (Y)	Saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja	0,280	0,159	Vaild
32		Saya bekerja sesuai dengan persyaratan atau standart kerja yang ditetapkan perusahaan	0,317	0,159	Vaild
33		Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan	0,335	0,159	Vaild
34		Saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian divisi yang sama (dalam tim)	0,457	0,159	Vaild
35		Saya berupaya tepat waktu saat istirahat di mulai dan masuk kembali	0,514	0,159	Vaild

36	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.	0,298	0,159	Vaild
37	Saya berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,427	0,159	Vaild
38	Saya berupaya menghasilkan kualitas pekerjaan yang bagus	0,424	0,159	Vaild
39	Saya selalu hadir tepat waktu saat jam kerja di mulai	0,455	0,159	Vaild
40	Saya berupaya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.	0,520	0,159	Vaild
41	Saya merasa produktivitas kerja saya meningkat dari waktu ke waktu.	0,296	0,159	Vaild
42	Saya selalu siap membantu rekan kerja ketika dibutuhkan.	0,371	0,159	Vaild
43	Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan tim kerja.	0,193	0,159	Vaild
44	Saya berusaha hadir jika teman atau atasan saya membutuhkan saya.	0,444	0,159	Vaild
45	Saya berusaha hadir bekerja pada hari kerja jika tidak ada halangan.	0,428	0,159	Vaild

Sumber: data diolah 2025

Dari output yang dapat dilihat data di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yang diolah menggunakan SPSS versi 27 secara keseluruhan adalah valid. Karena nilai thitung yang diperoleh lebih besar dari ttabel (0,159).

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisian Cronbach Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,810	0,600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,814	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,742	0,600	Reliabel

Sumber: data diolah. 2025

Dari ketiga data di atas, dapat disimpulkan bahwa instrument penulisan yang digunakan oleh penulis dalam mengukur variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel atau handal

Uji Normalitas

Tabel 4. 11
Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		148
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,4706263
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,043
	Negative	,062
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dinyatakan dilakukan ke tahap analisis selanjutnya

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 12
Uji Multikolinieritas

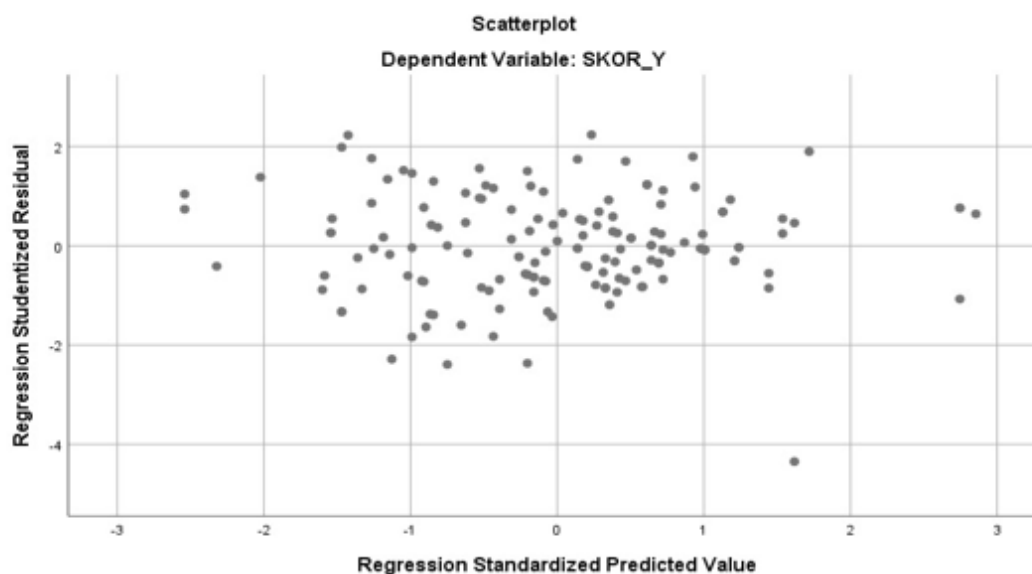
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
	1 (Constant)	18,136	3,422					5,300
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	,391	,064	,433		6,124	< 0.00	,626	1,597
Lingkungan Kerja	,339	,063	,381		5,389	< 0.00	,626	1,597

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.12 tersebut maka dapat diketahui nilai *tolerance* variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja $0,626 > 0,10$ dan nilai VIF variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja sebesar $1,597 < 0,10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Diolah 2025

Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar 4.3 di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini

Uji Analisis Regresi Linier

**Tabel 4. 13
Regresi Berganda**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	18,136	3,422		5,300	< 0.00
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	,391	,064	,433	6,124	< 0.00
Lingkungan Kerja	,339	,063	,381	5,389	< 0.00

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan output SPSS di atas, maka dapat nilai parameter untuk tiap variable independen pada persamaan regresi. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut: $Y = 18,136 + 0,391 X_1 + 0,339 X_2 + \epsilon$. Mengacu pada persamaan regresi tersebut dapat diartikan apabila variable K3 atau X_1 memiliki nilai 0 (nol) maka nilai kinerja karyawan adalah 18,136. Namun, apabila K3 naik sebesar 1 (satu) poin, maka nilai kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,391. Dalam hal ini menunjukkan bahwa K3 memiliki pengaruh atau hubungan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Toto Indonesia, Tbk divisi kitchen.

Sedangkan apabila lingkungan kerja memiliki nilai 0 (nol) maka nilai lingkungan kerja adalah 18,136. Namun, lingkungan kerja naik sebesar 1 (satu) poin, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,339. Dalam hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki

pengaruh atau hubungan positif terhadap kinerja pegawai di PT. Surya Toto Indonesia, Tbk Divisi Kitchen Pasar Kemis Kabupaten Tangerang

Uji Hipotesis

Tabel 4. 14
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,534	,528	3,369

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Diolah, 2025

Menurut hasil output di atas, maka dapat diperoleh hasil koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,534 atau 53,4%. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sebesar 53,4% terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Toto Indonesia, Tbk Divisi Kitchen Pasar Kemis Kabupaten Tangerang, sedangkan 46,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya dan faktor tersebut tidak penulis bahas, karena tidak termasuk dalam komponen penelitian yang diadakan atau tidak di bahas dalam penelitian yang di lakukan oleh penulis

Tabel 4. 15
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1937,577	2	968,788	85,332	<.000 ^b
	Residual	1691,627	146	11,353		
	Total	3629,204	148			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), K3, Lingkungan Kerja

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan pada output di atas, nilai F-hitung adalah 85,332 sedangkan nilai probabilitas (sig) adalah <0.001 Hal ini menunjukkan bahwa F-hitung (85,332) > F-tabel (3,15), sedangkan nilai Sig.F atau P-value (0.000) lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (0.000< 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 16
Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	18,136	3,422		5,300	< 0.00
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	,391	,064	,433	6,124	< 0.00
	Lingkungan Kerja	,339	,063	,381	5,389	< 0.00

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.15, didapatkan hasil uji T untuk kedua variabel independen. Dapat dilihat pada kolom Sig. didapatkan nilai P-value untuk masing-masing variabel independen adalah 0.00.

Nilai P-value tersebut jika dibandingkan dengan taraf signifikan 0.05, maka hasilnya adalah ($0.00 < 0.05$) lebih kecil dari taraf signifikansi. Maka H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima, yang artinya kedua variabel independen baik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan penulis, maka kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penulisan ini adalah:

1. Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) dan kinerja karyawan (Y) PT. Surya Toto Indonesia, Tbk Divisi Kitchen Pasar Kemis Kabupaten Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan nilai P-value pada variabel Keselamatan dan Kesehatan (K3), didapatkan hasil uji T untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dapat dilihat pada kolom Sig didapatkan nilai P-value untuk variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah 0.00. Nilai P-value tersebut jika dibandingkan dengan taraf signifikan 0.05, maka hasilnya adalah ($0.00 < 0.05$) lebih kecil dari taraf signifikansi. Maka H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima, yang artinya variabel independen yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan, terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) PT. Surya Toto Indonesia, Tbk Divisi Kitchen Pasar Kemis Kabupaten Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan nilai P-value pada variabel Lingkungan Kerja, didapatkan hasil uji T untuk variabel Lingkungan Kerja, dapat dilihat pada kolom Sig didapatkan nilai P-value untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0.00. Nilai P-value tersebut jika dibandingkan dengan taraf signifikan 0.05, maka hasilnya adalah ($0.00 < 0.05$) lebih kecil dari taraf signifikansi. Maka H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima, yang artinya variabel independen yaitu Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara dampak yang dihasilkan oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Toto Indonesia, Tbk Divisi Kitchen Kabupaten Tangerang. Pernyataan ini dikuatkan dengan hasil olah data yang telah dilakukan, nilai F-hitung adalah 85,332 sedangkan nilai probabilitas (sig) adalah < 0.001 Hal ini menunjukkan bahwa F-hitung ($85,332 > F\text{-tabel}(3,15)$), sedangkan nilai Sig.F atau P-value (0.00) lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0.00 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterim, artinya variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh simultan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Amrudin, Priyanda, R., & Agustina, T. S. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- Christian, A. R., & Sulistiyani, T. (2020). *Pengantar Manajemen* (p. 224).
- Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo. (2022). Sumber Daya Manusia. *Bandung: CV Mandar Maju*, 229–282.

- Edenborough, R. (2021). Assessment Methods in Recruitment, Selection & Performance. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- H. Irwan Suhartono, S.Sos, M.M, M.H dan Kamsidik, S. K. (2024). *Perilaku dan Budaya Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- International Labour Organization. (2023). *The Fundamental Conventions on Occupational Safety and Health : an overview of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155) and the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)* (Vol. 1981, Issue 155).
- Maulana, J., & Kamsidik. (2025). *THE ART OF TALENT MEMBANGUN SDM UNGGUL DENGAN SENTUHAN KREATIVITAS*.
- Pintado Nunes, J., Niu, S., Halim, G. M., Papandrea, D., & Hoibl, A. (2023). *Safe and healthy working environments for all – ILO Introductory Report: Realizing the fundamental right to a safe and healthy working environment worldwide, 23rd World Congress on Safety and Health at Work, 27-30 November 2023, Sydney, Australia* (Issue November).
- Prof.Dr.Hotmaulina Sihotang, M. P. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta*. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Suyatno, A., Abdullah, A., Fitriana, & Perwira, I. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar dan Teori. In *UNJ Press* (Issue 1).
- Wibowo, A. (2024). Kesehatan dan Keselamatan Kerja. In *Nucl. Phys.* (Vol. 13, Issue 1).

JURNAL :

- A'yuni, N. R. D., Arisanti, D., & Soedarmanto. (2024). *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak)*. 01(01).
- Abidin, Z., & Budiono, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Riempa - Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1), 183–196. <https://doi.org/10.31967/riempa.v1i1.945>
- Aggarwal, A., Sharma, D., Vohra, P., Sharma, S., & Sharma, V. (2023). Work Environment and Job Satisfaction among Employees. *The International Journal of Indian Psychology*, 11(1), 1247–1254. <https://doi.org/10.25215/1101.126>
- Akbar, Z. O., & Sudiro, D. (2024). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mataram Paint Surabaya. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2, 269–277.
- Alfa, Sutapa, H., & Astuti, I. Y. (2025). *Pengaruh Keselamatan Kerja , Kesehatan Kerja , dan Sistem Manajemen perusahaan , maka setiap organisasi perlu memberikan perhatian penuh terhadap berbagai*. 3(September).
- Amrudin, Priyanda, R., & Agustina, T. S. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- ANANDA, P. (2021). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Belawan*. 4(1), 40–47. <https://repository.uisu.ac.id/handle/123456789/688%0Ahttps://repository.uisu.ac.id/bitstream/123456789/688/5/Cover%2CBibliography.pdf>
- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HPA TANJUNGPINANG. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.55123/toba.v3i4.4434>
- Chalisa, R. N., & Prawitasari, D. (2024). Analysis of Employee Performance Indicators Using the Human Resource Scorecard Approach and Analytical Hierarchy Process. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(1), 75–84. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i1.2391>

- Chang, R. (2024). The Impact of Employees' Health and Well-being on Job Performance. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 29, 372–378. <https://doi.org/10.54097/9ft7db35>
- Christian, A. R., & Sulistiyani, T. (2020). *Pengantar Manajemen* (p. 224).
- Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo. (2022). Sumber Daya Manusia. *Bandung: CV Mandar Maju*, 229–282.
- Edenborough, R. (2021). Assessment Methods in Recruitment, Selection & Performance. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- Fatih, H. M., & Sapar, J. F. (2025). Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Astra. 4(4), 6818–6827.
- Fauzan, M. O. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 69. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.336>
- Firmansyah, M., Masrun, M., & Yudha S, I. D. K. (2021). Esensi Perbedaan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif. *Elastisitas - Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 3(2), 156–159. <https://doi.org/10.29303/e-jep.v3i2.46>
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2021). Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Scientia*, 1, 1–3.
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 1(no.2), 1–8.
- H. Irwan Suhartono, S.Sos, M.M, M.H dan Kamsidik, S. K. (2024). *Perilaku dan Budaya Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- International Labour Organization. (2023). *The Fundamental Conventions on Occupational Safety and Health : an overview of the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155) and the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)* (Vol. 1981, Issue 155).
- Kamil Hafidzi, M., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Kamsidik. (2024). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKPP Wali Kota Tangerang Selatan*. 4(1), 40–47.
- Kamsidik, Eka, P. D., & Ilham, N. (2024). Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan UMKM di Desa Cicalengka Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang Melalui Pelatihan Manajemen SDM. *AMANAHA MENGABDI*, 1(2), 182–187.
- Kamsidik, Irmal, & Kartika, Y. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BANK INDONESIA KANTOR CABANG UTAMA FATMAWATI. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*, 5(2), 363–372.
- Kamsidik, K., & Darmadi, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Citra Putera Perkasa Kota Tangerang. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi Dan Industri*, 4(1), 41–49. <https://doi.org/10.37481/jmoi.v4i1.166>
- Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1–17. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Marganto, I. A., Tatimu, V., & Sambul, S. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya. *Productivity*, 2(3), 182–186.

- Maulana, J., & Kamsidik. (2025). *THE ART OF TALENT MEMBANGUN SDM UNGGUL DENGAN SENTUHAN KREATIVITAS*.
- Mooy, D. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS OESAO. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4, 1–15.
- Pintado Nunes, J., Niu, S., Halim, G. M., Papandrea, D., & Hoibl, A. (2023). *Safe and healthy working environments for all – ILO Introductory Report: Realizing the fundamental right to a safe and healthy working environment worldwide, 23rd World Congress on Safety and Health at Work, 27-30 November 2023, Sydney, Australia* (Issue November).
- Priyono, A. F., & Harianto, F. (2020). Analisis Penerapan Sistem Manajemen K3 dan Kelengkapan Fasilitas K3 Pada Proyek Konstruksi Gedung Di Surabaya. *Rekayasa: Jurnal Teknik Sipil*, 4(2), 11. <https://doi.org/10.53712/rjrs.v4i2.783>
- Prof. Dr. Hotmaulina Sihotang, M. P. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta*. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Rif'an Ahmadi, Ari Sulistyowati, Bayu Seno Pitoyo, Tyna Yunita, & Jumawan. (2024). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Artha Envirotama. *Indonesian Journal of Economics, Management and Accounting*, 1(7), 814–827. <https://doi.org/10.60076/ijema.v1i7.619>
- Sopali, M. F., & Azizi, P. (2025). *Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Mebel Asia*. 40–56.
- Suyatno, A., Abdullah, A., Fitriana, & Perwira, I. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar dan Teori. In *UNJ Press* (Issue 1).
- Syahputri Zahra Addini, Fallenia Della Fay, & Syafitri Ramadani. (2023). Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 161–166. <https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah>
- Tesmanto, J., & Rina, N. (2022). The Effect of the Work Environment on Employee Performance at Panca Sakti University Bekasi. *International Journal Administration Business and Organization*, 3(1), 1–6. <https://doi.org/10.61242/ijabo.22.199>
- Usman, B., Hendri, E., & Suryadi, L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(1), 18. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i1.5574>
- Wahyuni. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 142. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 144.
- Wibowo, A. (2024). Kesehatan dan Keselamatan Kerja. In *Nucl. Phys.* (Vol. 13, Issue 1).
- Wijaya, V., & Waty, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelaksanaan K3, Dan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. *JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil*, 6(2), 355–366. <https://doi.org/10.24912/jmts.v6i2.21975>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56.
- Wulandari, F., & Sutarto, B. (2025). *Pengaruh keselamatan - kesehatan kerja (k3) dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada pt griya sumber mandiri sawangan depok*. 3(1), 1727–1738.
- Yulianto, H., Arni, S., & Syamsuri, H. (2025). *Pelatihan dan Pendampingan Manajemen Usaha Coffee Shop “Kopi Latimojong” Menggunakan Business Model Canvas*. 8(1), 52–71.
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation