



# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES TUNGGAL MANDIRI BAGIAN PRODUKSI DI TANGERANG**

**Muhamad Maulana Hakim**

Universitas Pamulang

**Hamdi Supriadi**

Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,  
Banten 15417

[maulana313.hakim@gmail.com](mailto:maulana313.hakim@gmail.com), [dosen01021@unpam.ac.id](mailto:dosen01021@unpam.ac.id)

**Abstrak.** *This study aims to determine the influence of the Physical Work Environment and Occupational Safety and Health on Employee Performance at PT. Sukses Tunggal Mandiri, Production Division in Tangerang, both partially and simultaneously. This research applies a quantitative approach with an associative method. The sampling technique used is saturated sampling, namely all employees of the production division of PT. Sukses Tunggal Mandiri, totaling 80 respondents. Data collection was carried out through questionnaires. Data analysis employed validity and reliability tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results show that the Physical Work Environment has a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value greater than the t-table ( $9.264 > 1.991$ ) and a significance value less than 0.05 ( $0.01 < 0.05$ ). Occupational Safety and Health also have a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value greater than the t-table ( $14.527 > 1.991$ ) and a significance value less than 0.05 ( $0.01 < 0.05$ ). Simultaneously, the Physical Work Environment and Occupational Safety and Health have a significant effect on employee performance, with a calculated F-value greater than the F-table ( $104.355 > 3.115$ ) and a significance value less than 0.05 ( $0.01 < 0.05$ ). The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.730 indicates that both variables contribute 73.0% to the dependent variable, while the remaining 27.0% is influenced by other variables outside this study.*

**Keywords:** *Physical Work Environment, Occupational Safety and Health, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan, Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Tunggal Mandiri Bagian Produksi Di Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Teknik pengambilan

*Received November, 2025; Revised November, 2025; Accepted November, 2025*

\* Muhamad Maulana Hakim, [maulana313.hakim@gmail.com](mailto:maulana313.hakim@gmail.com)

sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh karyawan bagian produksi PT. Sukses Tunggal Mandiri Bagian Produksi yang berjumlah 80 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $9.264 > 1.991$ ) yang di mana nilai signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,01 < 0,05$ ). Keselamatan Kesehatan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $14.527 > 1.991$ ) yang di mana nilai signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,01 < 0,05$ ). Secara simultan Lingkungan Kerja Fisik dan keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung  $> F$  tabel ( $104.355 > 3.115$ ) yang di mana nilai signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,01 < 0,05$ ). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,730 menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 73,0% terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya 27,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

***Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan dan Kesehatan, Kinerja Karyawan***

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur utama yang menentukan keberlangsungan kegiatan perusahaan. SDM berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali aktivitas organisasi sehingga keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kondisi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja, keselamatan, kesehatan kerja, serta kepatuhan terhadap aturan agar proses produksi dan penggunaan teknologi dapat berjalan optimal.

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan memiliki pengaruh langsung terhadap pelaksanaan tugas mereka. Lingkungan kerja fisik yang kondusif akan meningkatkan rasa nyaman, keamanan, serta kemampuan karyawan untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang buruk dapat mengurangi konsentrasi, menurunkan kinerja, dan bahkan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

PT Sukses Tunggal Mandiri merupakan perusahaan manufaktur karoseri heavy duty yang memproduksi dump truck, hi-blow, truk tangki, dan mixer berdasarkan pesanan konsumen. Perusahaan memiliki keunggulan pada harga yang kompetitif dan kualitas produk yang baik. Namun, kondisi lingkungan kerja fisik berdasarkan hasil observasi menunjukkan adanya kekurangan, seperti pencahayaan yang tidak optimal, sirkulasi udara yang buruk, suasana bising di area produksi, serta tata letak ruang yang kurang rapi.

Hasil wawancara dengan pegawai menunjukkan bahwa beberapa fasilitas kerja perlu diperbaiki, seperti mesin pengelasan yang terbatas, pencahayaan yang kurang pada beberapa titik, dan seringkali terjadi pemadaman listrik. Kekurangan fasilitas ini

menyebabkan hambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan menurunkan produktivitas karyawan. Selain itu, penataan barang yang kurang rapi akibat minimnya rak penyimpanan menyebabkan area kerja terasa sempit dan mengganggu aktivitas produksi.

Selain lingkungan kerja fisik, aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Data kecelakaan kerja tahun 2022–2024 menunjukkan adanya insiden yang cukup tinggi, seperti terpapar bahan kimia (43%), tertimpa plat besi (34%), dan terjepit dump truck (23%). Tingginya angka kecelakaan ini mengindikasikan perlunya peningkatan fasilitas keamanan kerja, alat pelindung diri, serta pengawasan keselamatan kerja di area produksi.

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial bagi pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan data Key Performance Indicator (KPI), kinerja karyawan PT Sukses Tunggal Mandiri mengalami penurunan dari tahun ke tahun, yaitu 97,1% (2022), 93,5% (2023), dan 88,8% (2024). Indikator dengan capaian tertinggi adalah kualitas hasil kerja, sedangkan indikator terendah adalah inisiatif. Penurunan terbesar terlihat pada aspek tanggung jawab dan inisiatif, menunjukkan adanya penurunan motivasi dan kondisi kerja yang kurang mendukung.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dan memperkuat penerapan keselamatan dan kesehatan kerja agar kinerja karyawan dapat meningkat kembali. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa aman, nyaman, serta meningkatkan semangat kerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Keselamatan, Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sukses Tunggal Mandiri Bagian Produksi di Tangerang” menjadi penting untuk mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut memengaruhi penurunan kinerja.

## **KAJIAN TEORI**

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Budiarti (2020:92) “Lingkungan Kerja fisik dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen”. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

### **Keselamatan dan Kesehatan**

Menurut Simamarta, dkk (2022:3) “Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya atau pemikiran serta penerapannya yang ditujukan untuk menjamin keutuhan dan

kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya, untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja”.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Kosdianti dan Sunardi (2021:142-145) “Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang terpenuhi baik secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Menurut Sugiono (2018:35) “Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data, bersifat kuantitatif. Dengan tujuan untuk menguji suatu hipotesis yang telah ditetapkan”. Sebagai penelitian kuantitatif dengan pendekatan statistik. Data-data yang dikumpulkan dalam bentuk angka-angka dilakukan sesuai dengan variabel yang ditetapkan terlebih dahulu. Hasil angka tersebut selanjutnya diolah menggunakan rumus perhitungan statistik untuk mendapatkan hasil penelitian..

### **Populasi dan Sampel**

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Sukses Tunggal Mandiri Bagian Produksi Di Tangerang, yang jumlahnya 80 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 80 karyawan pada PT. Sukses Tunggal Mandiri Bagian Produksi Di Tangerang, yang mewakili jumlah populasi karyawan yang ada dalam organisasi.

### **Variabel Penelitian**

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

### **Instrumen Penelitian**

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup berdasarkan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner disusun dengan skala Likert dari 1 hingga 5.

### **Teknik Analisis Data**

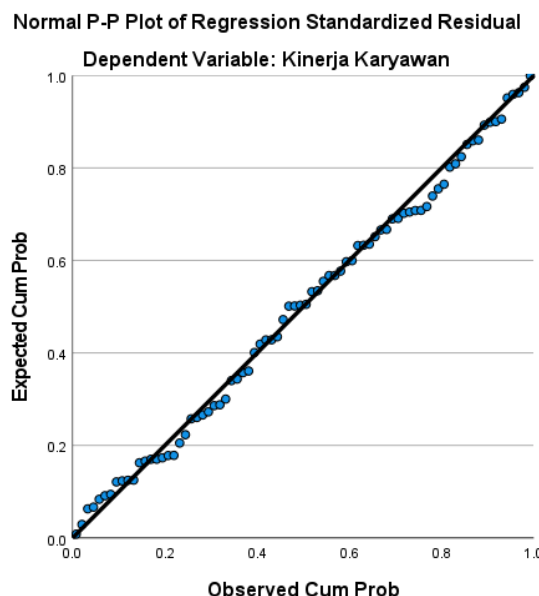
Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif berbasis statistik inferensial untuk menarik kesimpulan umum dari data responden melalui tahapan pengelompokan,

tabulasi, penyajian, dan pengujian hipotesis. Uji kualitas data dilakukan melalui uji validitas menggunakan korelasi product moment untuk memastikan ketepatan instrumen, serta uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas melalui nilai VIF dan tolerance, uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson, serta uji heteroskedastisitas melalui metode Glejser dan scatterplot. Analisis utama menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen, dilengkapi analisis koefisien korelasi ( $r$ ) untuk melihat tingkat hubungan dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk melihat besar pengaruh. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji  $t$  untuk melihat pengaruh parsial tiap variabel dan uji  $F$  untuk melihat pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 5%.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### HASIL ANALISIS

#### Uji Normalitas



**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas P-P Vlot**

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat probability plot menunjukkan pola grafik yang normal yang, yang di mana dapat ditentukan dengan melihat titik yang menyebar sesuai dengan garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.1**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	5.380	2.527		2.129	.036	
	Lingkungan Kerja Fisik	.044	.138	.034	.318	.751	.303 3.301
	Keselamatan, Kesehatan Kerja	.954	.124	.826	7.684	.000	.303 3.301

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian multikolinearitas yang ada pada tabel di atas memperoleh nilai tolerance pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan Keselamatan, kesehatan kerja (X2) sebesar 0.303 nilai tersebut lebih besar dari 0.1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) memperoleh nilai pada variable lingkungan kerja fisik (X1) dan Keselamatan, kesehatan kerja (X2) memperoleh nilai 3.301 yang di mana nilai tersebut kurang dari 10 (sepuluh). Maka penulis menyimpulkan model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan dalam multikolinearitas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.380	2.527		2.129	.036
	Lingkungan Kerja Fisik	.044	.138	.034	.318	.751
	Keselamatan, Kesehatan Kerja	.954	.124	.826	7.684	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil persamaan regresi  $Y = 5,380 + 0,044X_1 + 0,954X_2$ , dapat disimpulkan bahwa tanpa mempertimbangkan variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan keselamatan, kesehatan kerja (X2), kinerja karyawan berada pada nilai dasar 5,380. Variabel lingkungan kerja fisik memiliki koefisien 0,044 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit X1 akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,044 poin, sedangkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh jauh lebih besar dengan koefisien 0,954, artinya setiap kenaikan 1 unit X2 meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,954 poin. Secara keseluruhan, ketika kedua variabel meningkat

secara simultan, kinerja karyawan juga meningkat secara positif sesuai kontribusi masing-masing variabel dalam model.

#### Hasil Uji t

**Tabel 4.3 Hasil Uji Hipotesis Atau (Uji T) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
	B			Beta		
1	(Constant)	10.182	3.233		3.149	.002
	Lingkungan Kerja Fisik	.931	.100	.724	9.264	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji T) pada tabel di atas memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9.264 > 1.991$ ) yang di mana nilai signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,01 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan ( $H_{01}$  ditolak  $H_{a1}$  diterima).

**Tabel 4.4 Hasil Uji Hipotesis Atau (Uji T) Variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
	B			Beta		
1	(Constant)	5.629	2.388		2.357	.021
	Keselamatan, Kesehatan Kerja	.987	.068	.854	14.527	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) pada tabel di atas memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $14.527 > 1.991$ ) yang di mana nilai signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,01 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variable keselamatan, Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan ( $H_{02}$  ditolak  $H_{a2}$  diterima).

#### Hasil Uji F

**Tabel 4.5 Hasil Uji F Simultan**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6151.355	2	3075.678	104.355	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	2269.445	77	29.473		
	Total	8420.800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keselamatan, Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji F) pada tabel di atas memperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel ( $104.355 > 3.115$ ) yang di mana nilai signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,01 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan keselamatan, kesehatan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) atau ( $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima).

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sukses Tunggal Mandiri bagian produksi. Persamaan regresi  $Y = 10,182 + 0,931X_1$  menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada variabel lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja karyawan. Koefisien korelasi sebesar 0,724 mengindikasikan hubungan yang kuat, dengan kontribusi pengaruh sebesar 52,4%. Uji hipotesis memperkuat hasil tersebut dengan t hitung lebih besar dari t tabel ( $9.264 > 1.991$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi  $Y = 5,629 + 0,987X_2$  memperlihatkan bahwa setiap peningkatan pada keselamatan dan kesehatan kerja akan menaikkan kinerja karyawan secara nyata. Koefisien korelasi yang cukup kuat sebesar 0,854 dengan koefisien determinasi 73% menunjukkan kontribusi yang besar terhadap kinerja. Uji hipotesis juga menunjukkan hasil signifikan dengan nilai t hitung  $> t$  tabel ( $14.527 > 1.991$ ), sehingga keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan, variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan keselamatan, kesehatan kerja (X2) juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan persamaan regresi  $Y = 5,380 + 0,044X_1 + 0,954X_2$ . Kedua variabel ini bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 73% terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh nilai R-Square. Hasil uji F menunjukkan F hitung  $> F$  tabel ( $104.355 > 3.115$ ) dengan signifikansi  $< 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel secara simultan berpengaruh kuat dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sukses Tunggal Mandiri.

## KESIMPULAN

1. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sukses Tunggal Mandiri. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,524 maka dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel ( $9.264 > 1.991$ ) yang di mana nilai signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,01 < 0,05$ ).



Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan ( $H_{01}$  ditolak  $H_{a1}$  diterima) pada perusahaan PT. Sukses Tunggal Mandiri Bagian Produksi Di Tangerang.

2. Variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Sukses Tunggal Mandiri Bagian Produksi Di Tangerang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,730 maka dapat diartikan bahwa variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 73% sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $14.527 > 1.991$ ) yang di mana nilai signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,01 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keselamatan, Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan ( $H_{02}$  ditolak  $H_{a2}$  diterima) pada perusahaan PT. Sukses Tunggal Mandiri Bagian Produksi Di Tangerang.
3. Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Keselamatan, Kesehatan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Sukses Tunggal Mandiri Bagian Produksi Di Tangerang. hipotesis uji  $f$  diperoleh hasil nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $104.355 > 3.115$ ) yang di mana nilai signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,01 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R$ -Square) sebesar 0,730 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan keselamatan, kesehatan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 73,0% terhadap Produktivitas karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan keselamatan, kesehatan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## SARAN

1. Dari hasil responden pada variabel Lingkungan Kerja Fisik, responden yang menjawab dengan skala terkecil sebesar 2,65 terdapat pada indikator pencahayaan pada butir “Apakah ruangan memiliki pencahayaan yang memadai, baik dari sumber cahaya alami maupun buatan, sehingga mendukung kenyamanan dan efektivitas aktivitas yang dilakukan di dalamnya”. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus segera mengambil keputusan terhadap jaminan fasilitas bagi para karyawan sehingga karyawan tidak khawatir terhadap fasilitas kerjanya dan mampu bekerja dengan maksimal sehingga memperoleh hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas. Kemampuan sehingga karyawan tersebut mampu memperoleh hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai keinginan perusahaan.
2. Dari hasil responden pada variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja responden yang menjawab dengan skala terkecil sebesar 2,75 terdapat pada indikator lingkungan kerja fisik pada butir “Apakah fasilitas fisik di tempat kerja saya (penerangan, ventilasi, suhu ruangan) mendukung kenyamanan saat bekerja”. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus segera memperhatikan lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, tata letak peralatan, serta tingkat kebisingan agar sesuai dengan standar kenyamanan kerja.

Lingkungan kerja fisik yang baik akan membuat karyawan merasa aman, nyaman, dan tidak terganggu selama bekerja sehingga dapat meningkatkan konsentrasi, produktivitas, serta menghasilkan kinerja yang optimal baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

3. Dari hasil responden pada variabel kinerja karyawan, responden yang menjawab dengan nilai skala terkecil sebesar 3,77 terdapat pada indikator kuantitas kinerja pada butir “Saya selalu menyelesaikan lebih dari satu tugas dalam satu hari”. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyelesaikan lebih dari satu tugas setiap harinya masih belum optimal. Kondisi ini dapat disebabkan oleh beban kerja yang belum merata, proses kerja yang kurang efisien, keterbatasan sarana pendukung, atau manajemen waktu yang belum efektif. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi pembagian tugas, memperbaiki alur kerja agar lebih efisien, memberikan pelatihan manajemen waktu, serta meningkatkan motivasi karyawan melalui penghargaan atau insentif, sehingga diharapkan kuantitas kinerja karyawan dapat meningkat di masa mendatang..

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, T. (2020). *Manajemen dan organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Yogyakarta: Zanaf Publishing.
- Afandi, A. & Bahri, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanaf Publishing
- Afifuddin. (2020). *Metodologi penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2021). *Human resource management*. New Jersey: Pearson Education.
- Flippo, E. B. (2020). *Personnel management*. New York: McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2020). *Organizations: Behavior, structure, processes*. New York: McGraw-Hill.
- Gitosudarmo, I. (2019). *Prinsip dasar manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmin, H., & Jumiaty. (2021). *Dasar-dasar manajemen modern*. Makassar: CV Nur Lina.
- Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Malayu, H. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human resource management*. Ohio: South-Western College.

- Moekijat. (2020). *Manajemen personalia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy, R. W. (2018). *Human resource management*. Boston: Pearson.
- Nawawi, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prawirosentono, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Pratama, Y. (2020). *Pengantar manajemen modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rivai, V. (2018). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2019). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schuler, R., & Jackson, S. (2020). *Human resource management: International perspective*. Singapore: McGraw-Hill.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2019). *Filsafat administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2018). *Kinerja pegawai: Teori, pengukuran, dan implikasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2021). *Teori, kuesioner, dan analisis data sumber daya manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, H. (2020). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Wilson, J. R. (2019). *Human factors and ergonomics in practice: Improving system performance and human well-being*. Boca Raton: CRC Press.
- Winardi, J. (2020). *Manajemen perilaku organisasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Andini, P. (2023). Peran lingkungan kerja terhadap efektivitas karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen dan SDM*, 10(1), 55–63.
- Anggini Yuliasri Asih angginiasih, Hamdi Supriadi Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Depok Vol.2, No.8 Agustus 2024 e-ISSN: 3025-7859; p-ISSN: 3025-7972, Hal 535-544.
- Dewi, R., & Suyanto, E. (2021). Analisis penerapan K3 dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 5(3), 211–220.
- Elphiana, E. G., Diah, Y. M., & Zen, M. K. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina EP Aset 2 Prabumulih. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 105–112.

- Fira Aprilia, Abdul Rahman Safiih Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sen Global Indonesia Vol: 2 No: 2, Februari 2025 E-ISSN: 3047-7824
- Firmansyah, D. (2022). Pengaruh keselamatan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai pabrik. *Jurnal Kinerja dan Produksi*, 11(3), 201–210.
- Fitriani, D. (2020). Hubungan antara disiplin kerja, keselamatan, dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(3), 133–142.
- Hartono, A., & Sari, L. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 27(1), 55–64.
- Hartono, B. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(2), 134–142.
- Hasanah, U., & Nurhayati, E. (2022). Penerapan sistem K3 dalam mengurangi kecelakaan kerja. *Jurnal Keselamatan Industri*, 6(2), 120–128.
- Hani, T., & Ming Ming. (2024). Lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 22–29.
- Istiqhlali, F., & Lukiarti, D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(2), 33–42.
- Laili, R., & Nur, F. (2022). Analisis keselamatan kerja di perusahaan logam. *Jurnal Teknik dan Keselamatan Kerja*, 4(2), 91–100.
- Marlina, Y. (2019). Hubungan disiplin dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 95–104.
- Moh. Rizki Erdiawan dan Hamdi Supriadi Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pembiayaan PT. Bank Perkereditan Rakyat (BPR) Akasia Mas di Tangerang Selatan *Jurnal Konsisten* Vol.1, No.4 Desember 2024E-ISSN: 3064-2493.
- Ningsih, R., & Arifin, F. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 102–110.
- Nurdin, R. (2021). Faktor-faktor keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas. *Jurnal Teknik Industri*, 12(1), 45–53.
- Oktaviana, D. (2023). Dampak penerapan sistem K3 terhadap semangat kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 111–118.
- Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 290–304.
- Pertiwi, L., & Andri, A. (2020). Keselamatan dan kesehatan kerja pada industri manufaktur. *Jurnal K3 dan Ergonomi*, 10(2), 144–155.
- Pratama, B. (2021). Analisis hubungan penerangan dan sirkulasi udara terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Teknik Sipil dan Lingkungan*, 9(3), 112–120.
- Putri, N. S., & Lestari, A. (2021). Hubungan antara keselamatan kerja dengan kinerja karyawan pada industri manufaktur. *Jurnal Manajemen dan K3*, 9(2), 75–84.
- Rahmawati, S. (2021). Hubungan lingkungan kerja fisik dengan produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 45–54.

- Rahayu, A. (2021). Lingkungan kerja fisik dan kesejahteraan karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, 11(1), 22–29.
- Rosyidah, N. A. (2022). Pengaruh sistem keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 10(2), 259–270.
- Rukmana, D. (2022). Implementasi program K3 terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Teknologi dan Industri*, 6(1), 23–31.
- Setiawan, R. (2021). K3 sebagai faktor pendukung kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(2), 166–175.
- Susanto, H. (2022). Implementasi standar keselamatan kerja pada industri manufaktur. *Jurnal Keselamatan Kerja dan Lingkungan*, 8(2), 200–209.
- Suryani, L., & Dwi, A. (2021). Faktor keselamatan dan kesehatan kerja sebagai penunjang kinerja. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 18(3), 213–221.
- Wahyudi, A. (2022). Evaluasi program keselamatan kerja terhadap peningkatan produktivitas. *Jurnal Manajemen dan Teknologi*, 14(2), 99–109.
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak kesehatan dan keselamatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Widodo, D. (2020). Hubungan kebersihan tempat kerja dengan tingkat absensi karyawan. *Jurnal Kesehatan Kerja*, 5(1), 39–47.
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23–37.
- Yuliana, E. (2021). Analisis efektivitas penerapan K3 di perusahaan manufaktur. *Jurnal Keselamatan Kerja*, 3(2), 77–85.
- Yusuf, M. (2022). Analisis hubungan warna ruang kerja dengan semangat kerja karyawan. *Jurnal Humaniora*, 7(2), 89–98.