

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mochamad Zidan Alamsyah, Fatmasari Endayani*, Ery
Sulistyorini, Ernita Dian Puspasari, Irma Mufita Yulistiowati
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Merdaka Malang
Jl. Terusan Dieng No. 62-64, Malang, Indonesia. 65115.
*fatmasari.endayani@unmer.ac.id

Abstract

This research aims to determine the impact of health and safety at work and the work environment on employee performance. The population in this study consists of 75 employees of UD. Zidan Putra. This research is an explanatory study and utilizes a quantitative approach. The data analysis techniques used in this study are descriptive analysis and regression analysis. The sampling technique used in this research is a saturated sampling technique. The results of the research found that health and safety at work and the work environment significantly impact employee performance. It is revealed that the work environment has a more significant impact on employee performance in this case.

Key Word: *health and safety at work, work environment, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memahami efek dari keselamatan dan kesehatan kerja serta kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini terdiri dari 75 karyawan UD. Zidan Putra. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi. Teknik sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil Penelitian menemukan bahwa dan keselamatan kesehatan kerja serta lingkungan kerja sangat berdampak pada kinerja karyawan. Dalam hal ini diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Keselamatan dan Kesehatan kerja, kinerja karyawan, lingkungan kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset krusial dalam konteks industri, karena manusia memiliki kapasitas intelektual, energi, keahlian, dan aspek emosional yang

sangat berkontribusi pada keberhasilan perusahaan. Keinginan dan kreativitas tenaga kerja menjadi elemen penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Metris *et al.* 2024). Peran sumber daya manusia dalam proses produksi telah menjadi fokus pembicaraan yang luas, dan berbagai strategi telah dikembangkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pekerjaan. Peran kepemimpinan perusahaan menjadi kunci dalam mendorong dan membentuk lingkungan kerja yang kondusif (Febrianto 2021). Prinsip ini sejalan dengan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia, yang melibatkan keputusan terkait penempatan, pelatihan, dan pengembangan anggota organisasi. Dengan demikian, perusahaan memegang peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan kesejahteraan karyawan, seiring dengan tujuan perusahaan untuk meraih kesuksesan jangka panjang.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia (Rangkuti and Singarimbun, 2021). Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Salah satu faktor yang dapat membentuk keberhasilan suatu perusahaan adalah keberdayaan sumber daya manusia, yang memerlukan perhatian khusus terhadap faktor-faktor seperti kesehatan, keselamatan, dan lingkungan kerja. Pentingnya kesehatan karyawan tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik, tetapi juga berpengaruh secara langsung terhadap performa kerja. Karyawan yang memiliki kesehatan yang baik cenderung lebih produktif, kreatif, dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah (Marganto *et al.*, 2021). Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi dalam mencapai tujuan bisnisnya.

Selain kesehatan, aspek keselamatan juga memiliki peran krusial dalam memastikan kesejahteraan karyawan. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya diukur dari segi produktivitas, tetapi juga dari kemampuannya untuk menjaga keamanan dan integritas karyawan. Kondisi kerja yang aman dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan, mengurangi risiko kecelakaan, dan secara signifikan meminimalkan potensi kerugian bagi perusahaan (Ernawaty *et al.*, 2020). Lingkungan kerja yang baik juga memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Suasana kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa nyaman dan dihargai, dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas (Yuliantari and Prasasti, 2020). Dukungan terhadap aspek lingkungan, seperti pengelolaan limbah dan efisiensi energi, tidak hanya menciptakan reputasi positif bagi perusahaan tetapi juga dapat meningkatkan kebanggaan karyawan terhadap tempat kerja mereka. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh keselamatan, kesehatan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi relevan dalam konteks manajemen organisasi. Melalui pemahaman yang mendalam terhadap faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang holistik untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, menciptakan budaya kerja yang positif, dan pada akhirnya, meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Yusuf *et al.*, 2022).

Adanya lingkungan kerja yang mendukung memberikan dampak positif bagi individu yang berada di dalamnya. Keberadaan lingkungan kerja yang aman dan sehat

memiliki manfaat berupa peningkatan produktivitas melalui pengurangan jumlah hari absen, keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, peningkatan efisiensi dan kualitas pekerjaan, pengurangan biaya kesehatan dan asuransi, pengurangan kompensasi karyawan, serta pengurangan pembayaran langsung. Persyaratan, fleksibilitas, dan kemampuan untuk beradaptasi yang lebih baik dapat terwujud melalui tingkat keterlibatan dan tanggung jawab yang lebih besar, menciptakan hubungan yang lebih baik dalam pemilihan personel karena citra positif perusahaan (Subhan *et al.*, 2023). Berdasarkan hasil penelitian, permasalahan yang muncul dalam pencapaian tujuan perusahaan terkait dengan ketidakstabilan kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan khusus terhadap karyawan agar dapat mengalami peningkatan dalam kinerjanya (Susilowati *et al.*, 2023). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta lingkungan kerja dilakukan, diharapkan karyawan dapat mengikuti standar tersebut sehingga kinerja mereka pun dapat meningkat. Kesimpulan utama yang dapat diambil adalah bahwa kinerja karyawan dapat dioptimalkan melalui menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mendorong kedisiplinan, dan memberikan jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja kepada karyawan, sehingga karyawan dengan sukarela fokus pada kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Penelitian mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan (Mooy *et al.*, 2023). K3 meliputi upaya untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Ketika karyawan merasa aman dan terlindungi, mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang sehat juga dapat mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan motivasi serta semangat kerja karyawan (Febriono, 2020). Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik seperti kebersihan dan keamanan, tetapi juga aspek psikologis dan sosial. Penelitian yang mendalam mengenai bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif (Nasution, 2020). Misalnya, lingkungan kerja yang ergonomis dapat mencegah cedera fisik, sementara hubungan antar karyawan yang harmonis dapat meningkatkan kerjasama tim dan komunikasi. Dengan demikian, perhatian terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan dapat membawa dampak positif terhadap kinerja individu maupun tim.

Urgensi penelitian K3 dan lingkungan kerja juga terkait dengan kepatuhan terhadap regulasi dan standar nasional maupun internasional. Perusahaan yang mengabaikan aspek ini berisiko menghadapi sanksi hukum serta reputasi yang buruk. Penelitian yang komprehensif dapat membantu perusahaan memahami dan mematuhi regulasi yang ada, serta mengimplementasikan praktik-praktik terbaik yang dapat meningkatkan keselamatan dan kesehatan karyawan (Maghfira *et al.*, 2023). Hal ini tidak hanya akan mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit, tetapi juga meningkatkan citra perusahaan sebagai tempat kerja yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya dapat menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Usaha Bersama Sambirembe (Rosiyati, 2021). Sebaliknya, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan di koperasi tersebut. Sedangkan penelitian lain mendapati keselamatan, kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara simultan ataupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Bhastary dan Suwardi, 2018). Hasil dari penelitian lain mengindikasikan bahwa penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam proyek ini dapat dikategorikan sebagai baik dan memberikan dampak positif, meskipun tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pekerja (Daffa dan Adi, 2022).

Penelitian mengenai lingkungan kerja, ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Warongan *et al.*, 2022). Sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ahmad *et al.*, 2022). Dengan perbedaan dari penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kembali konsistensi dalam tema penelitian ini melalui riset gap. Penting bagi sebuah perusahaan untuk memperhatikan dan menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, bertujuan untuk meningkatkan rasa aman dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini dilakukan di UD. Zidan Putra yang berlokasi di Kecamatan Turen, Kabupaten Malang, Jawa Timur. Perusahaan ini bergerak dalam sektor eceran bahan bangunan seperti batako, kanstin, paving block, kusen, gorong-gorong, pager beton, dan produk lainnya. Selain itu, UD. Zidan Putra juga terlibat dalam proyek berskala besar dan pembangunan perumahan.

UD. Zidan Putra dalam mengoperasikan bisnisnya yang melibatkan proyek dan lapangan, sangat memprioritaskan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi karyawan-karyawannya. Penerapan K3 diimplementasikan melalui penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) saat menjalankan tugas. Perusahaan ini juga secara rutin menjaga dan mengevaluasi lingkungan kerja untuk memastikan bahwa kinerja karyawan tetap optimal. Berdasarkan latarbelakang yang telah diuraikan sebelumnya maka, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memahami efek dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Kesehatan dan Keselamatan Kerja karyawan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) telah ditetapkan oleh pemerintah daerah dan pemerintah pusat untuk melindungi karyawan. Setiap perusahaan yang berada di Indonesia, baik yang dimiliki oleh pemerintah maupun swasta, diwajibkan untuk menerapkan sistem kesehatan dan keselamatan kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan upaya untuk menjaga kesehatan karyawan selama bekerja (Srimulatsih, 2022). Hal ini berarti bahwa kondisi lingkungan kerja tidak akan membuat karyawan menjadi tidak sehat atau sakit. Keselamatan kerja adalah kegiatan perlindungan karyawan secara menyeluruh. Ini berarti bahwa perusahaan berusaha untuk mencegah karyawan dari kecelakaan selama melaksanakan aktivitasnya. Dampak positif dari pengenalan standar

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tingkat organisasi diakui oleh pemerintah, pengusaha, dan pekerja. Keselamatan Kerja adalah salah satu bentuk upaya dalam menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, dan sehat sehingga dapat mengurangi atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat pekerjaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja (Saputra and Mahaputra 2022).

Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki signifikansi besar bagi perusahaan, karena dampak dari kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan dan perusahaan secara langsung maupun tidak langsung (Kenanga et al, 2020). Perlindungan dan penjaminan nilai kenyamanan melalui kesehatan dan keselamatan kerja menjadi fokus utama, terutama bagi perusahaan industri. Selain itu, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja yang efektif berkontribusi pada efisiensi pekerjaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara tidak langsung (Sudarsono, 2021). Dalam keseluruhan, pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi perusahaan melampaui kewajiban hukum semata. Ini adalah investasi jangka panjang yang membawa dampak positif tidak hanya pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada efisiensi operasional dan citra perusahaan secara keseluruhan. Dengan mengintegrasikan K3 sebagai budaya perusahaan, perusahaan dapat membuka pintu menuju pertumbuhan yang berkelanjutan dan keberhasilan jangka panjang.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa keamanan dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi karyawan (Yusuf *et al.*, 2022). Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara rekan kerja dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan, serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja karyawan memiliki peran sentral dalam membentuk pengalaman dan kesejahteraan individu di dalam organisasi. Sebuah ruang kerja yang optimal, baik dari segi fisik, sosial, budaya, dan psikologis, dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi dan produktivitas karyawan. Aspek fisik, seperti tata letak dan pencahayaan, memberikan kenyamanan yang dibutuhkan untuk kinerja yang optimal.

Lingkungan kerja mencakup semua peralatan, bahan, serta kondisi sekitar tempat seseorang bekerja, termasuk metode dan pengaturan kerja, baik itu dalam konteks individu maupun kelompok (Toropova *et al.*, 2021). Hubungan interpersonal yang baik dan budaya perusahaan yang mendukung menciptakan suasana kerja yang positif dan kolaboratif. Aspek psikologis, seperti pemberdayaan dan dukungan emosional, membantu karyawan merasa dihargai dan termotivasi (Taheri, 2020). Selain itu, peluang pengembangan, pengakuan, dan fleksibilitas kerja adalah elemen-elemen yang membantu membentuk lingkungan kerja yang memungkinkan pertumbuhan profesional dan keseimbangan hidup yang serius tentang keberhasilan dan kesejahteraan karyawan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung berbagai aspek kehidupan karyawan.

Lingkungan kerja juga merangkum norma-norma, nilai-nilai, dan suasana umum yang membentuk budaya perusahaan (Saputra 2021). Hal ini mencakup cara di mana

komunikasi terjadi, tingkat dukungan antar rekan kerja, dan sejauh mana karyawan merasa dihargai dan didukung. Oleh karena itu, lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik dan teknis, tetapi juga unsur-unsur sosial dan psikologis yang memainkan peran penting dalam membentuk pengalaman sehari-hari dan keberhasilan bersama di dalam organisasi.

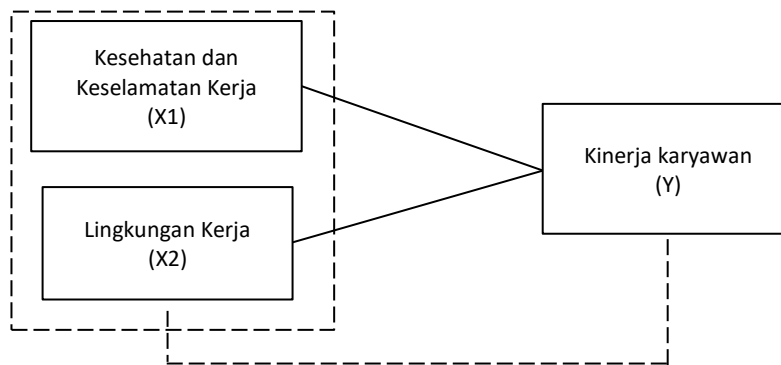
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di suatu organisasi merupakan indikator utama dari kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan. Kinerja karyawan adalah output pekerjaan yang diperoleh oleh individu, yang ditekankan pada tingkat kualitas, jumlah, keterpenuhan waktu, dan semangat kerjasama (Sumiati et al, 2019). Dengan memberikan perlindungan dan rasa aman kepada karyawan, perusahaan menciptakan lingkungan yang memungkinkan fokus pada pekerjaan dan peningkatan produktivitas. Karyawan yang merasa terlindungi cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal, menciptakan fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan. Fasilitas kerja yang nyaman dan penataan ruang yang baik memberikan karyawan kenyamanan dalam melaksanakan tugas sehari-hari (Efendi, 2020).

Suasana kerja yang positif menciptakan semangat kolaborasi dan *teamwork*, mendorong karyawan untuk bekerja secara efisien. Kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja mereka tidak hanya menciptakan iklim kerja yang positif, tetapi juga memberikan dorongan bagi peningkatan kinerja secara keseluruhan (Mawarti et. al., 2023). Pentingnya memahami dan memperhatikan aspek-aspek tersebut tidak hanya tentang mencapai target finansial, tetapi juga tentang membangun tim yang terdiri dari individu yang termotivasi dan berkinerja tinggi (Irfan, 2021). Kinerja karyawan merupakan pilar utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Sebuah tim yang efektif dan produktif dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari hasil kerja yang dicapai, tetapi juga melibatkan aspek-aspek seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan semangat kerja sama (Pratama and Wardani, 2018).

Kualitas kinerja karyawan mengacu pada kemampuan mereka untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi. Ini mencakup keahlian dan keunggulan dalam melaksanakan tugas yang ditugaskan. Seorang karyawan yang fokus pada meningkatkan kualitas pekerjaan mereka akan membantu menciptakan produk atau layanan yang memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi. Kuantitas, sebagai dimensi lain dari kinerja, menggambarkan sejauh mana seorang karyawan dapat mencapai target dan hasil yang diharapkan (Sembiring dan Tanjung, 2021). Kemampuan untuk menghasilkan secara efisien dan produktif adalah kunci dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi. Menetapkan tujuan yang terukur dan memberikan dukungan yang diperlukan akan membantu mendorong karyawan untuk mencapai hasil secara konsisten. Ketepatan waktu adalah unsur kritis dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan jadwal yang ditetapkan menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab. Punctuality membantu menjaga alur kerja yang lancar dan menghindari keterlambatan yang dapat merugikan organisasi (Susilowati et al., 2023).

Semangat kerja sama adalah fondasi penting dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal. Suasana kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung, menciptakan tim yang kuat dan bersatu. Kolaborasi antarindividu menghasilkan ide-ide kreatif, memecahkan masalah dengan cepat, dan memberikan dorongan motivasi yang mendorong kinerja karyawan ke puncaknya. Kinerja karyawan adalah cermin dari berbagai aspek yang membentuknya. Organisasi yang fokus pada pengembangan kemampuan, memberikan dukungan, dan memelihara lingkungan kerja yang positif akan meraih manfaat dari karyawan yang berkinerja tinggi. Melalui perhatian terhadap kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan semangat kerja sama, suatu organisasi dapat menciptakan fondasi yang kuat untuk keberhasilan jangka panjangnya.



Gambar 1. Kerangka piker

Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan produktif (Bhastary and Suwardi, 2018). Ketika karyawan merasa aman dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, mereka cenderung lebih fokus dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka (Maghfira *et al.*, 2023). Selain itu, implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik juga dapat mengurangi absensi karena sakit atau cedera, sehingga memastikan bahwa tenaga kerja tetap optimal dan tidak terganggu oleh masalah kesehatan. Dengan demikian, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bukan hanya melindungi karyawan, tetapi juga meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang efektif juga meningkatkan kepuasan dan moral karyawan (Cahyono dan Mardikaningsih, 2021). Karyawan yang merasa diperhatikan oleh perusahaan dalam hal kesejahteraan dan keselamatan mereka akan memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan merasa dihargai. Hal ini dapat menciptakan budaya kerja yang positif, di mana karyawan lebih bersemangat dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, kepatuhan terhadap standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang tinggi juga meningkatkan citra perusahaan di mata *stakeholder*, termasuk pelanggan dan investor, yang pada gilirannya dapat membuka peluang bisnis baru dan memperkuat posisi kompetitif perusahaan. Sehingga Keselamatan dan

Kesehatan Kerja (K3) tidak hanya penting untuk kesejahteraan karyawan, tetapi juga berdampak positif pada kesuksesan bisnis secara keseluruhan (Sihombing, 2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang kondusif, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja (Yuliantari and Prasasti, 2020). Faktor-faktor seperti pencahayaan yang cukup, suhu yang nyaman, serta fasilitas yang memadai memainkan peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang ideal. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan fisik mereka, mereka lebih mampu fokus pada tugas-tugas mereka dan cenderung lebih sedikit terganggu oleh faktor eksternal (Arifudin and Rusmana, 2020). Selain itu, lingkungan kerja yang bersih dan terorganisir dapat mengurangi stres dan meningkatkan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja individu dan tim. Selain aspek fisik, faktor psikologis juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Hermawan, 2022).

Lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka, kolaborasi, dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Budaya kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan didukung, akan mendorong mereka untuk berinovasi dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan (Junaidi, 2021). Sebaliknya, lingkungan kerja yang penuh tekanan, konflik, dan ketidakpastian dapat menurunkan semangat dan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif untuk memastikan karyawan dapat bekerja secara optimal dan mencapai hasil yang diharapkan (Kusumanegara *et al.*, 2024).

Lebih jauh lagi, fleksibilitas dalam lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam kinerja karyawan (Handoko *et al.*, 2021). Adanya kebijakan seperti kerja jarak jauh, jam kerja yang fleksibel, dan dukungan terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan (Endayani, 2021). Fleksibilitas ini memungkinkan karyawan untuk mengelola waktu mereka dengan lebih baik, mengurangi stres, dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan peduli terhadap kebutuhan dan kesejahteraan mereka, mereka akan lebih bersemangat untuk berkontribusi dan berkomitmen pada pekerjaan mereka. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung tidak hanya menguntungkan karyawan secara individu, tetapi juga membawa keuntungan bagi perusahaan melalui peningkatan kinerja, produktivitas, dan retensi karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan *explanatory research*. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan yang bekerja di UD. Zidan Putra, yang berjumlah 75 Karyawan. Dalam konteks ini, penelitian menggunakan seluruh karyawan di UD. Zidan Putra sebanyak 75 Karyawan sebagai sampel penelitian. Meskipun ukuran sampel ini tergolong kecil, namun dapat memberikan wawasan yang berharga terkait topik penelitian yang diangkat. Analisis

terhadap sampel ini diharapkan dapat mencerminkan dan memberikan gambaran yang mewakili populasi karyawan di perusahaan tersebut. Terdapat 3 variabel dalam penelitian ini, yaitu kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Indikator variabel keselamatan kerja meliputi Pembiayaan kesehatan, Pelayanan Kesehatan, Perlengkapan, Prosedur, Tempat penyimpanan barang, Wewenang pekerjaan, dan Kelalaian. Indikator dari variabel lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Serta indikator dari variabel kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, dan inisiatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif dari variabel kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,00, yang dapat dianggap baik. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,70, juga termasuk dalam kategori baik. Selanjutnya, variabel kinerja karyawan mendapat nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,90, yang juga masuk dalam kategori baik. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di UD. Zidan Putra termasuk dalam kategori baik.

Hasil uji validitas menyatakan bahwa nilai signifikansi untuk setiap pertanyaan pada variabel secara keseluruhan adalah $r > 0.300$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam item-item tersebut valid. Dengan demikian, semua item dapat digunakan untuk menjelaskan variabel. Selanjutnya, nilai alpha Cronbach untuk semua variabel melebihi 0,6 ($\alpha > 0,6$), menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan (reliabel).

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier berganda

Model	Var.	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
(Constant)		3,583	3,826		0,931	0,355
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	X1	0,13	0,068	0,214	1,98	0,045
Lingkungan Kerja	X2	0,272	0,054	0,558	4,988	0,000
<i>Dependent Variable</i>		Kinerja Karyawan				
R				0,722		
R ²				0,521		
R ² Adjusted				0,508		
F _{hitung}				1,862		

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari model regresi linier berganda yang disajikan di atas, diperoleh nilai konstanta sebesar 3,583. Ini menunjukkan adanya hubungan positif antara Pengaruh K3 (X1) dan kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi untuk variabel X1 adalah 0,130, yang berarti setiap peningkatan satu unit dalam variabel human capital (X1) akan menghasilkan peningkatan 0,130 unit dalam kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai positif sebesar 0,272, menunjukkan adanya hubungan positif antara Lingkungan Kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel Lingkungan Kerja (X2) akan mengakibatkan peningkatan 0,272 unit dalam kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari tabel tersebut, terlihat bahwa koefisien determinasi (Adjusted R square) memiliki nilai sebesar 0,508. Ini menunjukkan bahwa pengaruh dari K3 (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mencapai 50,8% terhadap kinerja karyawan. Sementara 49,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Koefisien korelasi sebesar 0,722, yang berada dalam kategori 0,600 - 0,799, mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas dan variabel terikat. Kesimpulannya, hubungan antara K3 dan Lingkungan Kerja dengan kinerja karyawan adalah positif. Oleh karena itu, meningkatkan K3 dan Lingkungan Kerja akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja UD. Zidan Putra. Berdasarkan tanggapan yang diberikan oleh para responden dalam kuesioner, terlihat bahwa mereka merasa terlindungi, aman, dan bebas dari risiko yang mengancam, serta terhindar dari penularan penyakit. Hal ini didukung oleh adanya peraturan dari Kementerian Kesehatan RI yang menetapkan standar keselamatan dan kesehatan kerja serta perlindungan bagi karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu, upaya sosialisasi tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan secara efektif dan terus-menerus oleh manajemen perusahaan kepada karyawan juga turut berperan dalam memastikan bahwa semua peraturan, hak, dan kewajiban karyawan terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja terpenuhi dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bhastary and Suwardi, 2018) bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penerapan praktik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang efektif di UD. Zidan telah membawa dampak positif yang penting terhadap kinerja para karyawan. Dengan memprioritaskan keselamatan dan kesehatan secara optimal, perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan motivasi, serta memastikan partisipasi yang optimal dari setiap individu yang bekerja di sana. Oleh karena itu, mengalokasikan sumber daya untuk K3 tidak hanya tentang mematuhi regulasi,

melainkan juga menginvestasikan pada sumber daya manusia yang lebih produktif dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Keselamatan & Kesehatan Kerja, bersama dengan kondisi lingkungan kerja, memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Zidan Putra. Berdasarkan respons yang terhimpun dari kuesioner yang diisi oleh responden, manajemen dan karyawan rumah sakit menunjukkan komitmen mereka dalam menerapkan dan mengawasi aspek Keselamatan & Kesehatan Kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang aman. Tujuannya adalah agar karyawan dapat bekerja tanpa risiko, merasa terlindungi dari cedera, kerusakan, dan penyakit. Kepentingan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta kondisi lingkungan kerja yang optimal dalam sebuah organisasi tidak boleh diabaikan. Kedua faktor tersebut memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja para karyawan. Melaksanakan program K3 secara efektif tidak hanya menghasilkan lingkungan kerja yang aman, tetapi juga meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Zidan Putra. Berdasarkan tanggapan dari para responden dalam kuesioner, terlihat bahwa mereka merasa berada dalam lingkungan kerja yang menyenangkan dan terjaga kebersihannya, dengan situasi dan kondisi yang memadai. Selain itu, sebagian besar dari mereka juga merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al, 2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja di UD. Zidan Putra memiliki peran yang krusial dalam membentuk kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Faktor-faktor seperti suasana kerja, budaya perusahaan, dan fasilitas yang disediakan memiliki dampak langsung terhadap produktivitas dan kepuasan karyawan. Dengan menciptakan suasana kerja positif, mendukung budaya perusahaan yang kolaboratif, menyediakan fasilitas yang nyaman, memberikan dukungan pengembangan, dan mengelola stres dengan bijaksana, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal mereka, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan. Dalam hal lingkungan kerja, baik yang berkaitan dengan aspek fisik maupun non-fisik, responden mengindikasikan bahwa mereka merasa nyaman dan aman ketika melakukan tugas-tugas mereka di area kerja. Hal ini tercermin dari pemeliharaan rutin gedung dan ruangan, serta pelaksanaan perbaikan dan pemeliharaan gedung secara teratur. Oleh karena itu, kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa menerapkan praktik Keselamatan & Kesehatan Kerja, bersama dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang baik, dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di UD. Zidan Putra.

Sebuah lingkungan kerja yang kondusif, baik dalam segi fisik maupun non-fisik, memegang peranan penting dalam membentuk suasana yang mendukung kinerja yang optimal. Karyawan yang beroperasi dalam lingkungan yang teratur, bersih, dan nyaman cenderung lebih fokus dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Sebaliknya, penerapan perhatian terhadap aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja memberikan perlindungan bagi karyawan. Dengan menerapkan prinsip tata kelola K3 yang efektif, risiko kecelakaan dan penyakit terkait pekerjaan dapat dikurangi. Karyawan yang merasa aman dalam menjalankan tugas mereka cenderung memiliki tingkat kehadiran yang lebih baik dan dapat menjaga kesehatan mereka dengan lebih baik. Gabungan antara praktik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang optimal dan lingkungan kerja yang mendukung menciptakan suasana di mana karyawan dapat bekerja dengan efisien tanpa merasa cemas akan risiko terkait kesehatan dan keamanan. Oleh karena itu, mengalokasikan investasi untuk memelihara dan meningkatkan K3 serta menciptakan lingkungan kerja yang positif akan menghasilkan manfaat yang besar dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para karyawan di dalam suatu organisasi.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai dampak Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Zidan, dapat disimpulkan bahwa penerapan K3 yang efektif dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung memiliki dampak positif yang signifikan. Selain memastikan keamanan karyawan dalam menjalankan tugas, upaya perusahaan dalam menjaga K3 juga berdampak pada peningkatan produktivitas dengan mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan yang merasa aman dan terlindungi cenderung lebih fokus dan termotivasi, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja.

Perhatian terhadap lingkungan kerja, baik secara fisik maupun non-fisik, juga berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan di UD. Zidan. Suasana kerja yang menyenangkan, ruang kerja yang teratur, dan fasilitas yang memadai memberikan dampak positif terhadap kepuasan karyawan. Dari tanggapan responden, terlihat bahwa perusahaan telah mengambil aspek-aspek ini dengan serius, menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan karyawan kenyamanan saat menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan bahwa pengelolaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang efektif, sejalan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif di UD. Zidan, memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui investasi dan komitmen terhadap aspek-aspek ini, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan tidak hanya bekerja secara efisien, tetapi juga merasa dihargai dan aman, membentuk dasar yang kokoh untuk keberhasilan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, A. J., Mappamiring, & Nuryanti, M. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik* 3(1): 287–98.

- Arifudin, O, & Fenny D. R. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah* 6(1): 35–46.
- Bambang, S. 2021. Pelatihan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) sebagai Upaya Pencegahan Resiko Kecelakaan Kerja bagi Calon Tenaga Kerja Otomotif di Era Pandemi. *JURPIKAT (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)* 2(3): 566–77.
- Bhastary, M.D, & Kusri, S. 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.
- Cahyono, H, & Rahayu, M. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)* 1(2): 11–20.
- Daffa, I. A, & Agung, N. A. 2022. Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pekerja Sub Kontraktor. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi* 32(1): 32–40. <http://dx.doi.org/10.21776/jki.2022.01.1.04>.
- Efendi, R. 2020. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Economic Edu* 1(1): 1–5. <http://jurnal.umb.ac.id/index.php/ecoedu/article/view/882>.
- Endayani, F. 2021. dampak kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja pada employee engagement. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 8(1): 1–6. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm>.
- Ernawaty, S., Rachma, N. & Alfian, B. P., 2020. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen* 9(16).
- Febrianto, S. E., 2021. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan dan Kerjasama Tim: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Pendekatan Kepemimpinan Tim, dan Efektivitas Tim (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2(2): 598–609.
- Febriyono, R., 2020. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Gambiraloka Zoo Yogyakarta. *Stability: Journal Of Management And Business* 3(2): 35–47.
- Handoko, S. D, Nugroho, M. W. & Sri, H. 2021. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA (Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi)* 6(1): 17–26.
- Hermawan, E., 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah* 22(2): 173–80.
- Irfan, M., 2021. Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Bisnis, dan Kewirausahaan* 1(1): 15–26.
- Junaidi, J., 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik* 1(4): 411–26.
- Kenanga, V, Wangi, N. A. N., Elo, B, & Imron, A., 2020. Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja, *Jurnal Manajemen Bisnis* 7(1): 40–50.

- Kusumanegara, I., 2024. *Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Era Digital*. Yayasan Literasi Sains Indonesia.
- Maghfira, A, Kiki, J, & Arief, R. H., 2023. Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Jurnal Pajak dan Bisnis (Journal of Tax and Business)* 4(1): 13–19.
- Marganto, I. A, Ventje, T, & Sofia A. P. S., 2021. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya. *Productivity* 2(3): 182–86.
- Mawarti, M; Khatimah, H., 2023. Pengaruh pelatihan, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044%0Ahttps://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A2079230DC9AF11A333E295FCD8>.
- Metris, D. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Mooy, D,, Rolland E. F, Debryana, Y. S, & Ni Putu N., 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Oesao. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial* 4(1): 1–15.
- Nasution, S. L. 2020. Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)* 7(2): 88–94.
- Pratama, A. A. N, & Aprina, W. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 8(2): 119.
- Rafia, H. T,, Md. Shipon, M. & Kamaruzzaman. 2020. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)* 5(6): 403–6.
- Rangkuti, E. & Fauzi, R. S., 2021. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 1(1): 80–86.
- Rosiyati, L. Ii. 2021. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Saputra, A. A., 2021. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal* 7(1): 68–77.
- Saputra, F, & Rizky, M., 2022. Building Occupational Safety and Health (K3): Analysis of the Work Environment and Work Discipline. *Journal of Law, Politic and Humanities* 2(3): 105–14.
- Sembiring, M, & Hasrudy, T. 2021. 'Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.' *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4(1): 131–44.
- Sihombing, F. G., 2022. Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unires Indonesia.

- Srimulatsih, M. 2022. The Influence of Work Discipline on Employee Health and Safety in the Era of the Covid-19 Pandemic. *International Journal of Management and Business Applied* 1(1): 48–56.
- Subhan, A, Nuzalinar, J, & Alan, B. K. 2023. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi* 1(2): 152–62.
- Sumiati, M. & Purbasari, R.R. N. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* 21(1): 95.
- Susilowati, A. T. Mursito, B., & Pawenang, S., 2023. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Profesionalisme, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Edueco* 6(1): 18–25.
- Toropova, A., Eva, M, & Stefan, J., 2021. Teacher Job Satisfaction: The Importance of School Working Conditions and Teacher Characteristics. *Educational Review, Routledge Taylor & Francis Group* 73(1): 71–97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>.
- Warongan, B.U.C, Lucky O.H. D, & Genita, G. L., 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA* 10(1): 963–72. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>.
- Yuliantari, K., & Ines, P., 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen* 4(1): 76–82.
- Yusuf, I, E. Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I., 2022. The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At the Office of Agriculture and Livestock in Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEAS)* 2(2): 227–36.