

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, K3 DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Studi Kasus Pada Perusahaan UD. FARHAN JAYA Depok, Jawa Barat

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana

Manajemen

Oleh :

ZANUAR FARHAN FERNANDHA

NPM 22101081228



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

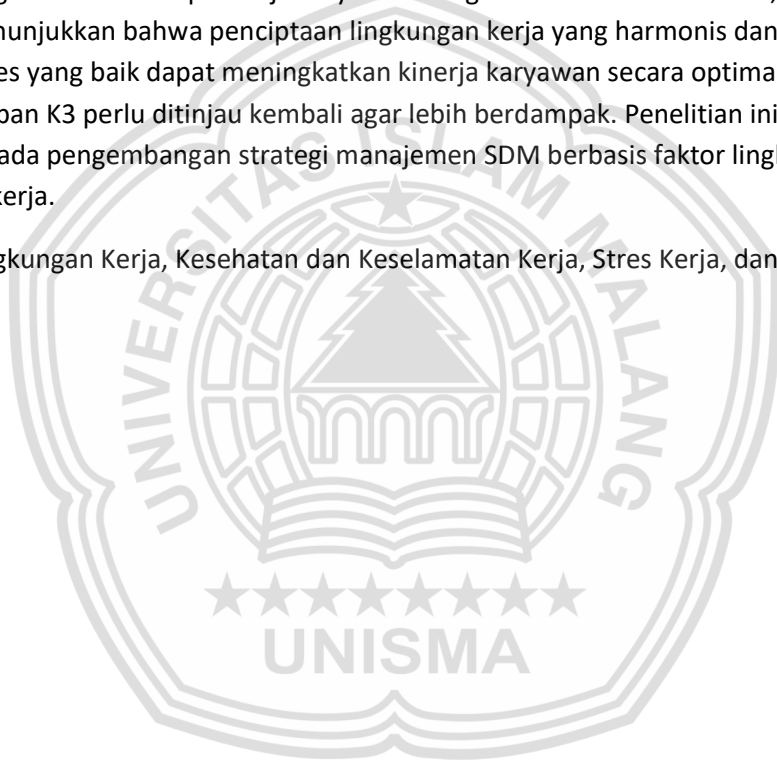
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Farhan Jaya, Depok. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan rendah tekanan untuk mendukung produktivitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 51 karyawan departemen produksi. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan K3 tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 25,1%. Temuan ini menunjukkan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang harmonis dan manajemen stres yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, adapun penerapan K3 perlu ditinjau kembali agar lebih berdampak. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan strategi manajemen SDM berbasis faktor lingkungan dan psikologis kerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment, occupational health and safety (K3), and work stress on employee performance at UD. Farhan Jaya, Depok. The background of this research is based on the importance of creating a conducive and low-pressure work environment to support productivity. This study uses a quantitative approach with a survey method through the distribution of questionnaires to 51 employees of the production department. Data analysis was carried out by validity, reliability, multiple linear regression, t-test, F test, and determination coefficient. The results showed that the work environment and work stress had a positive and significant influence on employee performance, while K3 had no significant effect. Simultaneously, the three independent variables had a significant effect on employee performance with a contribution of 25.1%. These findings indicate that the creation of a harmonious work environment and good stress management can optimally improve employee performance, while the implementation of K3 needs to be reviewed to be more impactful. This research contributes to the development of HR management strategies based on environmental and work psychological factors.

Keywords: Work Environment, K3, Work Stress, Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melakukan kegiatan usahanya akan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan yang sebelumnya sudah ditetapkan. Hal tersebut tentu saja menjadi perhatian yang harus dilakukan suatu perusahaan baik perusahaan nasional maupun perusahaan bertaraf internasional dengan menerapkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas. Hal ini dilakukan perusahaan agar dapat bersaing dengan kompetitor bisnis yang lain, serta agar mengikuti perkembangan zaman dan juga pengetahuan teknologi yang semakin pesat. Tentu saja perusahaan sudah seharusnya memberikan perhatian kepada sumber daya manusianya sehingga dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi, yang akhirnya dapat memberikan suatu produktivitas dan juga keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Mutiara, 2020). Semakin baik kualitas yang diberikan dari karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin tinggi juga daya saing diantara perusahaan-perusahaan besar yang ada.

Oleh karena itu, pencapaian target produksi tidak tergantung pada kinerja karyawan. Jika karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan produktif, kinerja mereka akan meningkat. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang stres dan tidak cukup nyaman, kinerja mereka akan menurun dan produktivitas mereka akan turun (Aditama, 2023).

Kinerja karyawan merupakan komponen penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset penting yang harus dimiliki setiap perusahaan karena memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Aditama, 2023). Kinerja karyawan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan karena kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh berbagai faktor eksternal dan internal yang ada di lingkungan kerja. Menurut Chandra (2017), kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja berdasarkan kuantitas dan kualitas yang mampu dicapai oleh pekerja selama menjalankan tanggung jawab mereka.

Orang-orang yang bekerja untuk suatu perusahaan adalah aset yang sangat berharga dan harus diperhatikan, dilatih, dan diarahkan dengan baik sehingga mereka dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi dan prestasi. Jika seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan sangat baik, perusahaan akan menghargai kinerja mereka, mereka akan merasa senang dan puas dengan pekerjaan mereka, dan mereka otomatis akan menjadi pekerja yang produktif (Wicaksana & Rachman, 2018).

Namun, meskipun berbagai penelitian telah dilakukan untuk memahami kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, masih terdapat kesenjangan dalam penelitian dan penerapannya dalam praktik. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa meskipun indikator kinerja seperti kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu telah diterapkan secara luas, namun tidak semua organisasi dapat mencapai hasil yang optimal.

Proses bisnis sehari-hari membuat kinerja karyawan meningkat. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang kuat antara perusahaan tempat karyawan bekerja dan perusahaan mereka (Mutiar, 2020). Dalam hal ini, perusahaan harus menemukan cara untuk mempertahankan karyawannya dan tetap menjaga kinerja mereka agar mereka dapat terus memberikan kontribusi terbaik mereka kepada perusahaan.

Suatu perusahaan pastinya memiliki masalah dalam kinerja para karyawannya termasuk pada UD. Farhan Jaya. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di UD. Farhan Jaya, diketahui bahwa seluruh instruksi kerja di perusahaan ini sangat bergantung pada arahan dari satu orang atau individu tertentu, karyawan tidak dapat memulai tugas atau aktivitas kerja sebelum mendapatkan intruksi langsung dari pihak yang berwenang. Sampel yang diambil dalam wawancara ini adalah karyawan yang bekerja di bidang produksi kayu dan alumunium, sehingga informasi yang disampaikan mencerminkan kondisi nyata di lapangan. Masalah tersebut dapat menghambat proses produksi, ketergantungan pada satu orang, dapat membuat lingkungan kerja yang tidak maksimal bahkan menurunkan kinerja karyawan.

Salah satu yang perlu dilakukan perusahaan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal adalah menyediakan lingkungan kerja yang tentram, nyaman dan damai agar karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidak

nyamanan, kebosanan, dan bahkan penurunan produktivitas. Salah satu yang perlu dilakukan perusahaan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal adalah menyediakan lingkungan kerja yang tentram, nyaman dan damai agar karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh Mardiana (2021), lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik, seperti kebersihan dan desain ruang, tetapi juga aspek psikologis, seperti hubungan antar karyawan dan rasa aman dalam bekerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawati & Surya, 2022), suasana kerja yang harmonis dan dukungan sosial yang baik dari rekan kerja dan atasan turut mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mampu mengatasi berbagai masalah yang muncul.

Dua kategori utama lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Keduanya memiliki dampak yang signifikan terhadap kenyamanan, keselamatan, motivasi, dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi fisik tempat kerja, seperti peralatan, pencahayaan, suhu, kebersihan, dan tata letak ruang kerja. (Cintia, 2016) sedangkan, Lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan aspek psikologis dan sosial di tempat kerja, seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi, budaya organisasi, dan dukungan social (Vianita et all, 2021).

Sepert halnya yang terjadi di perusahaan UD. Farhan Jaya, salah satu masalah yang dihadapi terkait lingkungan kerja fisik adalah tingkat

kebisingan yang tinggi yang berasal dari mesin-mesin pemotong kayu dan alumunium. Kebisingan ini tidak hanya mengganggu kenyamanan karyawan, tetapi juga dapat memengaruhi kesehatan mereka, terutama dalam jangka panjang. Paparan kebisingan berlebihan dapat menyebabkan gangguan pendengaran, stres, serta menurunkan kemampuan konsentrasi dan produktivitas. UD. Farhan Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur khususnya dalam produksi dan perakitan perabotan serta konstruksi berbahan dasar kayu dan aluminium. Produk utama yang dihasilkan meliputi kusen, pintu, jendela, kursi, meja, lemari, serta berbagai produk aluminium seperti etalase, rak display, dan aksesoris interior lainnya. Perusahaan ini berkomitmen untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi yang disesuaikan dengan kebutuhan konsumen, baik untuk keperluan rumah tangga, perkantoran, maupun komersial. Saat ini, UD. Farhan Jaya mempekerjakan sebanyak 51 karyawan, yang seluruhnya terlibat langsung dalam proses produksi. Meski terbagi ke dalam beberapa posisi kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing, seluruh karyawan tetap berperan aktif dalam mendukung kelancaran operasional produksi secara keseluruhan.

Baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik memainkan peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Keduanya saling terkait, dan perbaikan dalam salah satu aspek dapat berdampak positif terhadap yang lain. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung baik secara fisik maupun psikologis sangat penting

untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Karyawan akan berinteraksi langsung dengan mesin, alat berat, peralatan tajam, dan lain-lain selama proses produksi dan produktivitas. Hal ini membuat kesehatan dan keselamatan karyawan sangat penting (Wicaksana & Rachman, 2018). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah aspek yang tidak kalah penting dalam menciptakan kinerja yang baik. Suatu perusahaan yang menerapkan standar K3 yang tinggi dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja dan masalah kesehatan yang bisa mempengaruhi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suwandi (2022) menunjukkan bahwa penerapan K3 yang tepat dapat meningkatkan rasa aman dan nyaman karyawan dalam bekerja, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kinerja mereka. Selain itu, perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan, baik dari segi fisik maupun psikologis, akan memperoleh tingkat loyalitas dan motivasi kerja yang lebih tinggi dari karyawan.

K3 yang memadai tidak hanya mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tetapi juga meningkatkan produktivitas, karena karyawan merasa lebih terlindungi dan lebih fokus pada tugas-tugas mereka. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Alamsyah & Mulyadi (2023), yang mengungkapkan bahwa perusahaan yang memprioritaskan K3 akan memiliki karyawan dengan tingkat absensi yang lebih rendah dan produktivitas yang lebih tinggi.

Tidak sedikit kecelakaan di area kerja terjadi di Indonesia berdasarkan keterangan yang didapat dari satudata.kemnaker.go.id pada tahun 2023 dan 2024 tercatat jumlah kecelakaan kerja di Indonesia sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia Tahun 2023-2024

Tahun 2023	370.747 Kasus	93,83% Peserta penerima upah
		5,37% Peserta bukan Penerima upah
		0,80% Peserta jas kontruksi
Tahun 2024 (Periode Januari – Mei)	162.327 Kasus	91,83% Peserta penerima upah
		7,26% Peserta bukan Penerima upah
		0,91% Peserta jas kontruksi

Sumber: satudata.kemnaker.go.id

Berdasarkan data tabel 1.1, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak untuk kepentingan bagi manajemen, divisi K3, atau supervisor saja, K3 harus menjadi bagian dari kebiasaan yang diterapkan oleh seluruh tenaga kerja yang sedang dalam arena kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan dua kata yang tidak dapat dipisahkan posisinya. Jika ditinjau secara komprehensif, tidak hanya karyawan yang rugi jika terjadi kecelakaan, melainkan juga menjadi penghambat proses operasional perusahaan dan secara tidak langsung dapat merugikan atau menambah biaya yang seharusnya tidak ada, seperti karena kerusakan mesin, kendaraan, atau peralatan kerja yang lain, serta terhentinya proses operasional atau proses produksi, dan lainnya.

Lingkungan kerja dan kesehatan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Lingkungan kerja yang dianggap buruk dapat berdampak pada kesehatan mental karyawan, seperti meningkatnya

tekanan kerja, yang akan memengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja, sementara lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan kinerja karyawan (Hariyanto et al. 2024). Oleh karena itu, setiap bisnis harus memiliki cara unik untuk mencapai tujuan mereka sendiri dengan meningkatkan kinerja yang ada dalam perusahaan sehingga dapat tercipta kolaborasi dan tujuan bersama tanpa membebani karyawan.

Jika seorang karyawan mengalami perasaan tertekan saat menghadapi atau melakukan pekerjaan mereka, itu disebut stres kerja. Tanda-tanda stres kerja termasuk emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, senang menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah tinggi, dan masalah pencernaan (Mutiara, 2020). Stres kerja merupakan faktor yang tidak bisa diabaikan dalam membahas kinerja karyawan. Stres kerja yang berlebihan dapat memengaruhi kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan, serta menyebabkan penurunan kinerja. Stres kerja karyawan juga dipengaruhi oleh tekanan yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan mereka. Maka dari itu stres kerja sangatlah penting dalam lingkungan kerja. Penting bagi manajer dan pemimpin organisasi untuk menciptakan program pengelolaan stres dan mendukung kesejahteraan mental karyawan, agar mereka dapat bekerja dengan optimal tanpa terganggu oleh tekanan yang berlebihan.

Salah satu masalah yang sering terjadi ditempat kerja adalah keterbatasan sumber daya yaitu Karyawan yang merasa bahwa mereka tidak memiliki sumber daya atau waktu yang cukup untuk menyelesaikan

pekerjaan dengan baik mungkin merasa tertekan. Stres ini dapat berdampak pada kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan dan menyebabkan kesalahan atau keterlambatan dalam produksi. Tetapi kenyataan terkadang berbeda dengan teori-teori, dimana seorang karyawan yang mengalami stress kerja akan bekerja lebih keras lagi untuk memenuhi target atau karena motivasi untuk mengatasi tantangan.

Peneliti berpendapat bahwa adanya masalah lingkungan kerja, K3, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun kebanyakan karyawan tidak menyadari fakta bahwa hal-hal ini sering terjadi di lingkungan kerja mereka. Selain itu, perusahaan harus memperhatikan hal ini untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang tenang, nyaman, dan damai Menurut (Mutiara, 2020)

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, K3, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja, serta memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung kinerja karyawan secara optimal. Oleh sebab itu peneliti melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, K3 , DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. FARHAN JAYA”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, k3 dan stres terhadap kinerja karyawan di UD. Farhan Jaya?
2. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Farhan Jaya?
3. Bagaimana K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Farhan Jaya?
4. Bagaimana Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Farhan Jaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, k3 dan stres terhadap kinerja karyawan di UD. Farhan Jaya?
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Farhan Jaya?
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) terhadap kinerja karyawan di UD. Farhan Jaya?
4. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Farhan Jaya?

1.4 Manfaat Peneletian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat, adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini menjadi tolak ukur untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh selama dibangku kuliah serta dapat memperluas pengetahuan ilmiah khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu literatur dan rujukan bagi peneliti yang akan datang dalam bidang pengaruh Lingkungan kerja, Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) , dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis merupakan manfaat yang berguna untuk memecahkan masalah praktis.

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di UD. Farhan Jaya. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen UD. Farhan Jaya dan pemangku kepentingan lainnya untuk meningkatkan kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan, sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal.

b. Bagi Peneliti Berikutnya

Menjadi bahan referensi dan informasi bagi pemerhati bidang sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi dalam memecahkan masalah

yang berkaitan dengan masalah yang dikaji dalam konsep praktik mengenai pengaruh lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab 4 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang harmonis, terutama melalui indikator hubungan antar rekan kerja yang baik, kerja sama yang kuat, serta komunikasi terbuka, mampu menciptakan suasana kerja yang positif. Hal ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja.

2. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Meskipun Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan aspek penting dalam lingkungan kerja yang aman dan nyaman, hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa faktor lain, seperti Lingkungan kerja dan stres kerja lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja yang diteliti. Oleh karena itu, perusahaan perlu meninjau ulang strategi pengelolaan SDM secara lebih menyeluruh dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain di luar aspek K3.

3. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Stres kerja yang dikelola dengan baik melalui kepemimpinan organisasi yang memberikan arahan, dukungan, dan motivasi secara konsisten, mampu mengurangi tekanan psikologis dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Kepemimpinan yang suportif terbukti menjadi faktor penting dalam mengendalikan stres kerja dan meningkatkan kinerja.

4. Secara simultan, lingkungan kerja, K3, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ketiga variabel ini saling berkaitan dan secara bersama-sama membentuk kondisi kerja yang berpengaruh terhadap kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Pengelolaan yang baik terhadap faktor-faktor tersebut dapat menjadi strategi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian ini mempunyai beberapa saran, yaitu:

1. Bagi perusahaan

- a. Diharapkan untuk terus menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja terutama dalam hal membangun komunikasi dan kerja sama antar karyawan, agar tercipta suasana kerja yang lebih kondusif dan produktif

- b. Perusahaan perlu meninjau secara berkala prosedur K3 yang berlaku serta memastikan semua karyawan memahami dan menerapkannya dengan baik. Pelatihan dan sosialisasi tentang K3 sebaiknya dilakukan secara rutin untuk menjaga keselamatan kerja.
- c. Manajemen perlu memberikan perhatian terhadap aspek psikologis karyawan, salah satunya dengan memperkuat gaya kepemimpinan yang komunikatif dan suportif. Memberikan motivasi dan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat menurunkan tingkat stres dan meningkatkan semangat kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya.
- b. Penelitian ini hanya berfokus pada lingkungan kerja, k3 (kesehatan dan keselamatan kerja), dan stres kerja. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengambil penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi, serta memperluas objek penelitian pada perusahaan lain untuk memperoleh hasil yang beragam dan general.



DAFTAR PUSTAKA

- Alfianto, A. (2015). Kesehatan dan keselamatan kerja. *Gadjah Mada University Press*.
- Cicik Warningsih, “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Giken Karangsuwung Kab. Cirebon”, 2017.
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *eProceedings of Management*, 3(1), 1–12.
- Cita Sari Dja“akum. (2019). “Peer to Peer Lending Against Ease of Business Technology Acceptance Model (TAM) Approach”, *Economica : Jurnal Ekonomi Islam*, Vol 10. hlm 271.
- Fahmi, I. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Alfabeta*.
- Fanani, M. N., & Budiono, N. D. P. (2025). Pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 20(1), 45–53.
- Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81-95.
- Florasi, M., & [Nama Penulis Lain]. (2020). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai *variabel intervening*
- Ghozali, I., 2016, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23, Edisi Kedelapan, Semarang: Universitas Diponegoro (UNDIP)
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hariyanto, H., Susilowati, E., & Mahmudah, U. (2024). *Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 8(1), 10–20.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.

- Indrawan, R., & Yaniawati, P. (2017). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan campuran* (Edisi Revisi). PT Refika Aditama.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). Kecelakaan Kerja Tahun 2023. Satudata Kemnaker.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). Kasus Kecelakaan Kerja Tahun 2024. Satudata Kemnaker.
- Kurniawati, I. Y., & Surya, A. P. (2022). Dampak kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan generasi milenial di perusahaan startup. *Teropong: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1).
- Mardiana. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi di tempat kerja. Penerbit Prenadamedia Group.
- Milah, A. S. (2023). Keselamatan pasien dan keselamatan kesehatan kerja. *EDU PUBLISHER*.
- Aditama, S. N. (2023). *Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi plywood PT. Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo Jawa Timur*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/54720/>
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado the Effect of Work Stress, Workload, and Work Environment on Employee Performance At Pt. Fif Group Manado. *Pengaruh... 2811 Jurnal EMBA*, 7(3), 2303–1174.
- Anggraini, N., Saddewisasi, W., & Sugiarti, R. (2023). Efek Ciri Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Instrinsik Atas Prestasi Kerja Pegawai Serta Sikap Puas Pada Pekerjaan Sebagai Variabel Mediasi. In *Jurnal Bina Manajemen* (Vol. 12, Issue 1). <https://doi.org/10.52859/jbm.v12i1.507>
- Hutagaol, M. F., & Arwiyah, Y. (2020). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi) EFFECT OF EMPLOYEE SAFETY AND HEALTH WORK ON PERFORMANCE THROUGH WORK SATISFACTION AS I. *E-Proceeding of Management*, 7(2), 3790.
- Kurniawati, I. Y., & Surya, A. P. (2022). Dampak Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Di Perusahaan Startup. *Teropong : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(1), 16. <https://doi.org/10.22441/teropong.v11i1.17147>
- Mutiara, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trunojoyo Sumber Listrindo.

Manajemen Sumber Daya Manusia, 64.

- Reskiputri, T.D., Romadhoni, R. (2019). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Turnover Intention Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 145–154.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus Pada PTPN XII Kebun Kalisanen Jember). In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 3, Issue 1). <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Rahman, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan praktik*. Penerbit XYZ.
- Rini Chandra, et al. “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa”, *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 2017, hlm. 672.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sari, A. T. P., & Sunuharyo, B. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 68(1), 127–134.
- Sasanti, Melinia Ajeng, dan Sulastri Irbayuni. 2022. “Pengaruh Beban Kerja Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi.” *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*. Volume 3 (3): 556–61.
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2019). *Kesehatan dan keselamatan kerja*. PT Refika Aditama.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, R., Chairunnisah, R., Rizki Sari, M., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*. Penerbit Widina Bhakti Persada. ISBN: 978-623-6092-54-5.

- Soeseno, S. A., & Supaat, H. (2018). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 19(2), 112–122.
- Sutanto, E. M., & Suwondo, D. I. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144.
- Sutrisno, E., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-8, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Suwandi, T. (2022). Penelitian keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan yang mempunyai risiko kecelakaan tinggi. Laporan Penelitian, Fakultas Kedokteran, Universitas Airlangga.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Tjong, F. L. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union Event Planner (Skripsi, Universitas Kristen Petra)
- Vianita, S., & Chandra, K. L. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan “Z” Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 9(1), 1–10.
- Wibowo, S., Widyastuti, N., & Wardani, I. K. (2020). *Keselamatan dan kesehatan kerja*. Goresan Pena.
- Wibowo, U. D. A., Naibaho, P. R. T., Manurung, E. H., Paharuddin, Sadat, L. A., Amir, S., Sahrullah, Suprpto, A., Laksono, R. D., & Situmorang, M. T. N. (2024). *Kesehatan dan keselamatan kerja (K3)*. Askara Sastra Media.
- Widayana, I. G. (2014). *Kesehatan dan keselamatan kerja*. Graha Ilmu & Undiksha Press.
- Kaynak, R., Toklu, A. T., Elci, M., & Toklu, I. T. (2016). *The relationships between occupational health and safety, commitment and employee performance: The case of Turkish SMEs*. **Safety Science**, 85, 125–131.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dalam Sutrisno, D., & Ratnaningsih, S. Y. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Athena Tagaya Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17)*, 2(2), 395–414.