

## Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo

Siti Soleha<sup>a\*</sup>, Agung Yatinigrum<sup>b</sup>, Dedi Joko Hermawan<sup>c</sup>

<sup>a,b,c</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga,  
email: [sitisoaleha290101@gmail.com](mailto:sitisoaleha290101@gmail.com)\*

### INFO ARTIKEL

**Riwayat Artikel:**

Received : 14 Mei 2025

Revised : 10 Juni 2025

Accepted : 16 Juni 2025

**Keywords:**

occupational safety and health, work stress and work environment

**Kata Kunci:**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja

DOI: 10.62335

### ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of occupational safety and health, work stress and the work environment on employee performance at PT Pos Indonesia (Persero) Probolinggo city. The sampling method used in this research was non-probability sampling with an incidental sampling technique consisting of 40 people consisting of post office employees. Data was collected through several methods including questionnaires, interviews and documentation which were processed through data analysis, namely validity and reliability, classic assumption tests, namely normality tests, multicollinearity tests, autocorrelation tests and heteroscedasticity tests as well as multiple regression analysis, determination analysis and hypothesis testing (t test and f test). The results of hypothesis testing at a significance level of 5% show that the calculated t value for occupational safety and health is 2.502, the calculated t value for work stress is 2.178, while the calculated t value for the work environment is 4,355.*

### ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) kota Probolinggo. Metode pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah *non probability* sampling dengan teknik *sampling insidental* yang berjumlah 40 orang yang terdiri dari karyawan kantor pos. Data dikumpulkan melalui beberapa cara diantaranya yaitu kuesioner atau angket, wawancara dan dokumentasi dengan diolah melalui analisis data yaitu validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas serta analisis regresi berganda, analisis determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji f). Hasil pengujian hipotesis pada tingkat signifikan 5% memperlihatkan bahwa nilai t hitung untuk keselamatan dan kesehatan

kerja yaitu 2.502, nilai t hitung untuk stres kerja sebesar 2,178, sedangkan nilai t hitung untuk lingkungan kerja sebesar 4.355.

## LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor pendukung dan penentu keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia juga berperan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang sering kita sebut karyawan. Karyawan memiliki daya berfikir yang cerdas, pengetahuan yang luas, bahkan bakat yang dimiliki setiap karyawan pasti berbeda-beda. Kemampuan setiap karyawan pasti berbeda-beda menyesuaikan keahliannya, kemampuan inilah yang sering kita sebut dengan kinerja karyawan. Kinerja kerja karyawan yang baik dapat menghasilkan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya kinerja kerja karyawan yang buruk dapat menghasilkan dampak yang negatif bagi perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik dan bisa memperhatikan kebutuhan, keinginan, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang menjadi landasan dasar tercapainya produktivitas kerja karyawan yang baik.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan upaya yang dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, sejahtera bebas dari kecelakaan kerja, kebakaran, ledakan, pencemaran lingkungan, maupun penyakit yang diakibatkan selama proses kerja berlangsung (Djoko Kustomo et.al 2021:75). Sudah ditekankan juga bagi setiap perusahaan wajib memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan agar strategi program pemerintah berjalan dengan aman dan sehat bagi setiap pekerja.

Menurut Afiah Mukhtar (2021:7) stres adalah respon tubuh yang muncul saat seseorang menghadapi kondisi tekanan, ancaman, atau suatu perubahan yang bersumber dari dalam dirinya atau dari luar dirinya. Stres di tempat kerja merupakan suatu hal yang sering dialami oleh para karyawan dengan berbagai faktor yang berbeda, ada stres kerja karena tuntutan pekerjaan yang memberikan deadline yang cepat ada juga tuntutan peran karyawan dalam perusahaan, dan yang paling tidak bisa dihindari adalah konflik antar karyawan yang sering terjadi. Banyak faktor yang bisa membuat stres kerja terutama faktor lingkungan. Menurut Danang Sunyoto (2012 :43) dalam Ita Rahmawati et.al (2020: 6) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerapan dll. Jadi, lingkungan kerja dalam perusahaan harus diperhatikan karena mempunyai pengaruh langsung pada karyawan. Menurut Budiyanto dan Mokhlas (2020: 19) kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Bahasa sederhananya kinerja karyawan adalah hasil yang dikerjakan oleh karyawan. Setiap karyawan pasti mempunyai kinerja menyesuaikan dengan keahliannya masing-masing. Seperti halnya karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo yang memiliki kinerja karyawan yang berbeda-beda. Berdasarkan perspektif di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3), Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo”**

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. (Mondy dan Noe, 2005:360) dalam Bambang Sulistyono et.al (2023 :1). Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah perlindungan setiap karyawan yang bekerja agar terhindar dari resiko kecelakaan. Setiap karyawan atau pegawai punya hak untuk di lindungi, jadi perusahaan punya tanggung jawab besar bagi karyawannya.

### **Stres Kerja**

Stres kerja adalah tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental terhadap perubahan dalam lingkungan kerja. Stress dapat terjadi pada semua orang dalam berbagai macam profesi dan setiap individu akan memberikan respon yang berbeda pada perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerjanya. (Afiah Mukhtar 2021: 43).

Ada 3 kategori sumber potensi stress menurut Vanchapo (2020 : 39-40) dalam Afiah Mukhtar (2021: 19) yaitu 1) Faktor lingkungan (ketidakpastian ekonomi, politik, dan teknologi), 2) Faktor organisasional (tuntutan tugas, peran dan hubungan antar pribadi struktur, kepemimpinan, dan tahap hidup organisasi), 3) Faktor individu (keluarga, ekonomi dan kepribadian)

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Robbins (2010) dalam Ita Rahmawati et.al ( 2020: 6) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Menurut Danang Sunyoto (2012 :43) dalam Ita Rahmawati et.al ( 2020: 6) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik,penerapan dll.

### **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja dari suatu pekerjaan yang diukur dari kualitas dan kuantitasnya. Kualitas menguraikan tentang ketelitian dan seberapa baik karyawan atau pegawai menyelesaikan hasil kerjanya, sedangkan kuantitas diukur dari banyaknya jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan atau pegawai. ( Afiah Mukhtar 2021:61). Menurut Amanda (2021:3) terdapat dua macam pengukuran kinerja, yaitu pengukuran kinerja secara tradisional dan pengukuran kinerja secara terintegrasi. Pengukuran kinerja secara tradisional adalah bagaimana pekerjaan dapat bekerja menghasilkan suatu yang telah diharapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pekerja tidak dituntut berinovasi karena ukuran kinerja hanya ditunjukkan untuk mengendalikan tindakan personel. Pengukuran kinerja tradisional berdasarkan aspek-aspek keuangan semata hal ini disebabkan karena ukuran dapat dengan mudah dilakukan karena ukuran tersebut berupa kuantitatif. Pengukuran kinerja lainnya yaitu pengukuran kinerja yang terintegrasi.

## Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh signifikan secara parsial keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.
- H2: Diduga terdapat pengaruh signifikan secara parsial stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.
- H3: Diduga terdapat pengaruh signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) kota Probolinggo.
- H4: Diduga terdapat pengaruh signifikan secara simultan keselamatan dan kesehatan kerja, stress kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) kota Probolinggo

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022:8). Hubungan asosiatif kausal adalah hubungan 2 variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat (Sugoyono, 2022:37). Jadi, pada penelitian ini ada 2 variabel yaitu variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel dipengaruhi). Asosiatif kausal pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana sebab akibat dari pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling purposive*. Menurut Sugiyono (2022:85) *Sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan beberapa karakteristik yang pertama, karyawan tetap pada PT Pos Indonesia Persero Kota Probolinggo dan yang kedua, karyawan yang bekerja selama 5 tahun atau lebih. Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 44 karyawan. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data pada penelitian ini diantaranya wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No. Pertanyaan	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0,642	0,382	0,604	0,868	> 0,312	Valid
2	0,751	0,618	0,534	0,715	> 0,312	Valid
3	0,493	0,710	0,556	0,675	> 0,312	Valid
4	0,658	0,675	0,575	0,663	> 0,312	Valid
5	0,558	0,638	0,569	0,555	> 0,312	Valid
6	0,799	0,564	0,609	0,796	> 0,312	Valid
7		0,696	0,774	0,496	> 0,312	Valid
8		0,484	0,683	0,416	> 0,312	Valid
9			0,520	0,593	> 0,312	Valid
10			0,607	0,422	> 0,312	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari 0,312 ( $r_{tabel\ n = 38, \alpha = 5\%}$ ), dengan demikian butir pernyataan pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Stres Kerja, Lingkungan kerja, dan kinerja karyawan semuanya valid.

### Uji Realibilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Keterangan
K3 (X1)	0,657	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,636	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (X3)	0,822	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS,2013

Dari tabel 2 diketahui bahwa semua nilai Cronbach's Alpha > 0,6 dari hasil uji reliabilitas ini dapat disimpulkan bahwa semua daftar pernyataan (Instrumen) yang digunakan bersifat reliabel, dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

Asymp. Sig. (2-tailed)	Ketentuan Sig	Keterangan
.200c,d	>0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS,2023

Berdasarkan tabel 3 uji normalitas Kolmogrov-Smirnov didapat nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0.20 > 0,05 yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	Ketentuan	VIF	Ketentuan	Keterangan
K3 (X1)	.419	0,10	2.384	10	Tidak Terjadi
Stres Kerja (X2)	.558	0,10	1.791	10	Tidak Terjadi
Lingkungan Kerja (X3)	.551	0,10	1.816	10	Tidak Terjadi

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 4 pengujian asumsi multikolinieritas dapat diketahui nilai VIF pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) = 2.384 dengan tolerance 0.419. nilai VIF pada variabel Stres Kerja (X2) sebesar 1.791 dengan tolerance 0.558. nilai VIF pada variabel Lingkungan kerja (X3) sebesar 1.816 dengan tolerance 0,551. hasil pengujian tersebut memberikan kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung gejala (masalah) multikolinieritas karena nilai Varian Inflation Factor (VIF) < 10 serta nilai tolerance > 0,1.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Tolerance	Ketentuan	Keterangan
K3 (X1)	.465	>0,05	Tidak Terjadi Masalah
Stres Kerja (X2)	.855	>0,05	Tidak Terjadi Masalah
Lingkungan kerja (X3)	.901	>0,05	Tidak Terjadi Masalah

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Dari Tabel 5 uji Glejser diperoleh nilai sig pada Variabel Keselamatan dan Kesehatan (X1) = 0.465, Stres Kerja (X2) = 0,855 dan lingkungan kerja (X3) =0,901. Semua variabel memiliki nilai sig > 0,05 yang menunjukkan bahwa modl regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	5,490	
K3 (X1)	0,524	Hubungan Positif
Stres Kerja (X2)	0,228	Hubungan Negatif
Lingkungan kerja (X3)	0,437	

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 5,490 + 0,524 + 0,228 + 0,437$$

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut: b = Nilai konstanta sebesar 5.490 mengidentifikasi bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja, Stres Kerja dan lingkungan kerja bernilai positif yaitu 5.490. b1 = Koefisien regresi Keselamatan dan Kesehatan kerja (X1) sebesar 0.524 dan bertanda positif yang artinya jika persepsi Keselamatan dan Kesehatan tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. b2 = Koefisien regresi Stres Kerja (X2) sebesar 0.228 dan bertanda negatif yang artinya jika persepsi stres kerja rendah maka kinerja karyawan meningkat atau sebaliknya jika persepsi stres kerja tinggi maka kinerja karyawan menurun. b3 = koefisien regresi lingkungan kerja (X3) sebesar 0.437 dan bertanda positif yang artinya jika persepsi lingkungan kerja tinggi maka kinerja karyawan meningkat.

## Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R Square	Keterangan
1	0,769	76,9% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan Tabel 7 pengujian yang telah dilakukan menunjukkan nilai R Square ialah 0,769 yang berarti seluruh variabel independen yaitu Keselamatan dan kesehatan kerja, stres kerja dan lingkungan kerja pada penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 76,9% terhadap variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 23,1% faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

## Uji Hipotesis

**Tabel 8. Hasil Uji T**

Variabel	Sig.	Ketentuan sig.	Keterangan
K3 (X1)	0,017	< 0,05	Berpengaruh
Stres Kerja (X2)	0,036	< 0,05	Berpengaruh
Lingkungan kerja (X3)	0,00	< 0,05	Berpengaruh

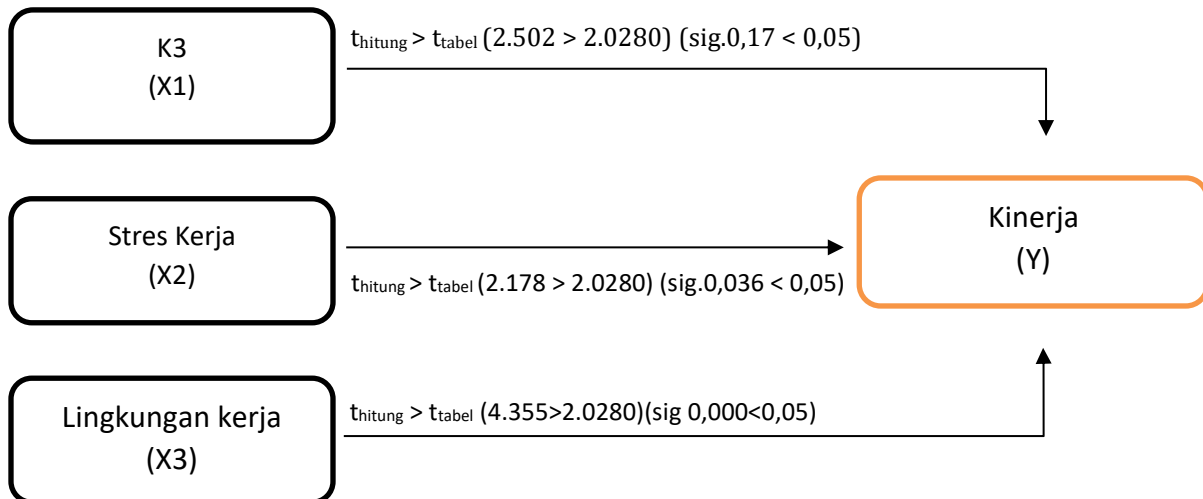
Sumber: Data diolah SPSS, 2023

Diketahui bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja menunjukkan nilai t hitung > t tabel sebesar  $2.502 > 2.0280$  dan nilai signifikansi  $0.017 < 0.05$  sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Keselamatan dan Kesehatan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Stres Kerja. Diketahui bahwa variabel Stres Kerja menunjukkan nilai t hitung < t tabel sebesar  $2.178 < 2.0280$  dan nilai signifikansi  $0.036 < 0.05$  sehingga disimpulkan berpengaruh positif signifikan variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung > t tabel sebesar  $4.355 > 2.0280$  dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja Kinerja Karyawan.

## Pembahasan



**Gambar 1 : Hasil Kerangka Berpikir**  
**Sumber : Data diolah SPSS, 2023**

### **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu peraturan yang tercantum dalam undang-undang, bahkan setiap perusahaan harus memiliki peraturan K3 agar terciptanya karyawan yang sejahtera. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mendapatkan hasil bahwa keselamatan dan kesehatan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo terlaksana dengan baik. Sehingga jika terjadi peningkatan terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja pada PT Pos Indonesia Persero kota Probolinggo maka kinerja akan meningkat. Berdasarkan perhitungan tersebut berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Stres kerja adalah gangguan fisik yang dialami oleh seseorang karena adanya tekanan mental yang cukup tinggi dari suatu lingkungan. Dengan adanya pengelolaan stres kerja karyawan akan menjadi lebih rileks dan lebih tenang. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa stres kerja pada PT Pos Indonesia Kota Probolinggo dapat dikelola dengan baik. .  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis yang diajukan peneliti sesuai dengan hasil yang diperoleh pada penelitian yaitu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) kota Probolinggo.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Lingkungan kerja adalah dimana tempat aktivitas karyawan dilakukan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan lingkungan yang nyaman karyawan bisa melaksanakan tugasnya dengan baik. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo nyaman. Sehingga jika terjadi peningkatan terhadap variabel lingkungan kerja pada PT Pos Indonesia Persero kota Probolinggo maka kinerja akan meningkat. Berdasarkan perhitungan tersebut berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga hipotesis yang diajukan peneliti sesuai dengan hasil yang diperoleh pada penelitian yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) kota Probolinggo .

### **PENUTUP / KESIMPULAN**

Keselamatan dan Kesehatan kerja, Stres Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menambah variabel bebas baru yang tidak diteliti didalam penelitian ini, serta guna untuk ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Cahyawati, A. N. (n.d.). *Pengukuran Kinerja dengan Menggunakan Metode Performance Prism*. Jakad Media Publishing.
- Diwyartha, N.D.M.S, Rifa'atul.M., M.Husaini, Nelliraharti, Lasmiatun, Putri C.S, Sarmauli, Made .S., Nurmalina, Indria.G. ,Rona .T.,Nafiudin,Nurasiah, Hardi .F. (2022). *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Nasya Expanding Mngement.
- Bahri, M.S (2018). *Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasikan terhadap kinerja dosen*. Jakad Media Publishing.
- Sulistyo, B., Fatma.L., Marlinda .I., (2023). Komuniaksi Risiko dan Promosi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).Jejak Pustaka.Yogyakarta.
- Mukhtar, A. (2021). *Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah*. Penerbit NEM.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 1*(3), 290–304.
- Widodo,S.D (n.d.). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Sibuku.
- Putra, A. A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali .... *Values, 3*, 540–551.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Setiono, B.N., & Andjarwati.T. (2019). *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Kesehatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, dan Kinerja*. Zifatma Jawara, Sidoarjo.
- Silaen, Ruth Novia, et.al. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada. Bandung.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). ALFABETA.
- Sunariyanto, K. (2014). The Impact of Occupational Health and Safety and Work Stress to Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen, 2*(3), 952–964.
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis, 17*(2), 23.

Winata, Edi. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia. Lombok Tengah

Jayaputra, K. H., & Sriathi, A. A. A. (2020). PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), LINGKUNGAN KERJA, SERTA KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2642.