

SKRIPSI

**PENGARUH K3, LINGKUNGAN KERJA, KETERLIBATAN KARYAWAN,
TERHADAP KINERJA KARYAWAN, PADA PT WASKITA KARYA
(PERSERO) TBK.**



Disusun Oleh:

BUNGA ANDARI

NPM. 2201110007

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Bunga andari
Nomor Pokok/NPM : 2201110007
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jurusan Pendidikan : Starta 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH K3, LINGKUNGAN KERJA,
KETERLIBATAN KARYAWAN DAN KINERJA
KARYAWAN TERHADAP PT. WASKITA KARYA
(PERSERO)TBK

Pembimbing Skripsi

Tanggal 4-08-2026 Pembimbing I : 
Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si
NIDN : 0201018001

Tanggal 4-08-2026 Pembimbing II : 
Yunidar Erlina, SE., M.Si
NIDN : 0230066302

09/PS/DFEB/26

Mengetahui,

Dekan,
Tanggal 4-08-2026

Ketua Program Studi,
Tanggal 4-08-2026



Dr. H. M. Mikial., SE., M.Si., Ak.CA.CSRS
NIDN. 0205026401



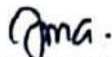
Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN. 0226028303

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Bunga andari
Nomor Pokok/NPM : 2201110007
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jurusan Pendidikan : Starta 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh K3, Lingkungan Kerja, Keterlibatan
Karyawan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pt. Waskita
Karya (Persero)Tbk

Penguji Skripsi

Tanggal 4-08-2026 Ketua Penguji : 
Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si
NIDN : 0201018001

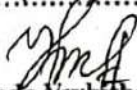
Tanggal 4-08-2026 Penguji I : 
Yunidar Erlina, SE., M.Si
NIDN : 0230066302

Tanggal 4-08-2026 Penguji II : 
Syahyuni, SE., MM
NIDN : 0214038501

096/PS/DFEB/26

Mengetahui,

Dekan, 4-08-2026
Tanggal 
Dr. Hj. Misy Mikial, SE., M.Si., Ak.CA.CSRS
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi,
Tanggal 4-08-2026

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.S
NIDN. 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Jangan pernah menyerah pada impian hanya karena perjalanan terasa sulit. Setiap tantangan adalah pelajaran, setiap kegagalan adalah pengalaman, dan setiap usaha yang dilakukan dengan sungguh-sungguh akan membuahkan hasil pada waktu yang tepat.”

“Terus belajar, tetap rendah hati, dan jadikan setiap langkah sebagai awal dari pencapaian yang lebih baik.”

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.

” (Q.S. Al-Insyirah: 5–6)

“Proses yang dijalani dengan ikhlas akan menghasilkan pencapaian yang bermakna.”

“Hidup bukan tentang siapa yang paling cepat mencapai tujuan, melainkan siapa yang tetap teguh melangkah meski dihadapkan pada berbagai rintangan. Setiap proses adalah pelajaran, setiap kegagalan adalah penguat, dan setiap keberhasilan adalah amanah untuk terus rendah hati.”

Persembahan

● keduaa orang tuaku tercinta, Ayah (Birin) dan ibuku (Elsa) Terima kasih atas setiap doa yang tidak pernah putus, kasih sayang yang tulus, pengorbanan yang tanpa pamrih, serta dukungan yang selalu menguatkan dalam setiap langkah. Kalian adalah sumber semangat, tempat pulang, dan alasan terbesar bagiku untuk terus berjuang hingga menyelesaikan perjalanan ini. Skripsi ini bukan sekadar menjadi syarat untuk memperoleh gelar akademik, melainkan juga menjadi wujud dari perjuangan, doa, dan pengorbanan yang telah Ayah dan Ibu berikan selama ini. Semoga setiap usaha dan pencapaian ini menjadi salah satu cara untuk membalas, meski tak akan pernah sebanding dengan segala cinta dan pengorbanan yang telah kalian berikan. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, keberkahan, dan umur yang penuh manfaat kepada Ayah dan Ibu.

- Saudara tersayangku Bima saputra, Bilkis Safitri, Alinka , dan indah. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan yang penuh cerita, dan pelajaran berharga. Kehadiran kalian telah memberikan semangat, dukungan, serta kebahagiaan yang membuat setiap langkah terasa lebih ringan
- Kedua pembimbingku Bapak Dan Ibu (Dr. M Ima Andriyani, SE., M. Si dan Yunidar Erlina, SE., M. Si) Dengan penuh rasa hormat dan ketulusan, saya persembahkan hasil penelitian ini sebagai bentuk rasa syukur dan terima kasih atas segala bimbingan, ilmu, arahan, kesabaran, serta motivasi yang telah Bapak/Ibu berikan selama proses penyusunan skripsi ini. Setiap saran dan masukan yang diberikan menjadi bekal yang sangat berharga, tidak hanya dalam menyelesaikan penelitian ini, tetapi juga dalam membentuk sikap dan cara berpikir saya sebagai seorang mahasiswa.
- Teman teman ku tercinta selama masa perkuliahan Ariva amila adelia, Resi ulandari, Fatma sari, Suci hati waw S.M, dan Nurfadila S.M, Terima kasih atas kebersamaan, kerja sama, dukungan, dan semangat yang telah kita bangun selama menempuh perjalanan di bangku perkuliahan. Berbagai pengalaman, diskusi, serta suka dan duka yang telah kita lalui bersama menjadi bagian yang sangat berharga dalam proses belajar dan perjalanan menuju penyelesaian skripsi ini. Semoga persahabatan yang telah terjalin tetap terjaga, meskipun kelak kita akan melangkah pada jalan dan cita-cita yang berbeda.
- Untuk diriku sendiri Bunga andari , Terima kasih telah bertahan hingga sejauh ini. Terima kasih karena tidak memilih menyerah, meskipun perjalanan menuju titik ini dipenuhi dengan tantangan, rasa lelah, keraguan, dan berbagai rintangan yang harus dihadapi. Setiap air mata, doa, usaha, dan pengorbanan yang telah dilalui menjadi bagian dari proses yang mengantarkanku pada pencapaian ini. Skripsi ini bukan sekadar syarat untuk memperoleh gelar sarjana, tetapi juga menjadi saksi atas perjuangan, ketekunan, dan keyakinan bahwa setiap usaha yang dilakukan dengan sungguh-sungguh akan membuahkan hasil

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : BUNGA ANDARI
Nomor pokok / NPM : 2201110007
Angkatan : 2022
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Starta 1
Judul Skripsi : PENGARUH K3, LINGKUNGAN KERJA,
KETERLIBATAN KARYAWAN, TERHADAP
KINERJA KARYAWAN, PADA PT WASKITA
KARYA (PERSERO) TBK.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah dibuat dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri – ciri plagiat dan bentuk – bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Juli 2026

yang menyatakan

BUNGA ANDARI

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi yang berjudul “Pengaruh K3, lingkungan kerja, Keterlibatan karyawan, dan Kinerja Karyawan terhadap PT. Waskita karya (Persero) Tbk “. Dengan baik dan tepat waktu. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi program, sarjana sastra 1 (satu) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti .

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Ir H. Edizal, AE.MS Selaku rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr Hj Msy. Mikial, SE, M.Si. Ak.CA. CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti
3. Ibu Dr Yolanda Veybitha, SE. M.Si Selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti
4. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si Selaku Dosen Pembimbing 1, Dan Ibu Yunidar Erlina, SE., M.Si Selaku Dosen Pembimbing II, Yang Telah Memberikan Arahan Dan Bimbingan Dalam Penyusunan Skripsi ini sehingga dapat selsai tepat pada waktunya
5. Ibu Dr. Irayani, SE. MM Selaku Dosen Pembimbing Akademik
6. Bapak Ary Sriutomo S, T selaku Kepala Perusahaan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk
7. Bapak Maruli Sebastian Sibarni Selaku Kepala Sesi Keungan dan SDM

8. Bapak Kiagus Sandi Priada Selaku Staf Keuangan Dan SDM
9. Seluruh Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi di Fakultas Ekonomi
10. Kedua Orang Tua Ku Tercinta serta keluarga besar yang senantiasa memberikan doa, dan kasih sayang tiada henti.
11. Teman – Teman Seperjuangan di program studi manajemen, angkatan 2022 yang selalu memberikan semangat dan kebersamaan selama menempuh pendidikan

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta pihak-pihak yang membutuhkan. Ole karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Sehingga dapat membuat skripsi ini menjadi lebi baik .

Palembang,

Juni 2026 yang menyatakan

BUNGA ANDARI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT	xvi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Kajian Teoritis.....	12
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.2 Tujuan kinerja karyawan	13
2.1.1.3 Manfaat kinerja karyawan	13
2.1.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. 14	
2.1.1.5 Dimensi kinerja karyawan	14
2.1.1.6 Indikator kinerja karyawan.....	15
2.1.2 Pengaruh K3	16
2.1.2.1 Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja	16
2.1.2.2 Tujuan keselamatan Kesehatan Kerja.....	17

2.1.2.3	Program Keselamatan kesehatan Kerja	17
2.1.2.4	Dimensi Keselamatan kesehatan kerja	17
2.1.2.5	Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja	18
2.1.3	Lingkungan kerja	19
2.1.3.1	Pengertian lingkungan kerja	19
2.1.3.2	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	20
2.1.3.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	20
2.1.3.4	Dimensi lingkungan kerja.....	21
2.1.3.5	Indikator-Indikator Lingkungan kerja	21
2.1.4	Keterlibatan Karyawan.....	22
2.1.4.1	Pengertian Keterlibatan Karyawan.....	22
2.1.4.2	Jenis-Jenis Keterlibatan Karyawan	22
2.1.4.3	Faktor-Faktor Keterlibatan Karyawan.....	23
2.1.4.4	Dimensi Keterlibatan Karyawan	23
2.1.4.5	Indikator-Indikator Keterlibatan Karyawan.....	24
2.2	Penelitian yang relevan	25
2.3	Kerangka Berfikir	26
2.3.1	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Karyawan, terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk.....	27
2.3.2	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap kinerja karyawan	27
2.3.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.3.4	Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.4	Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....		31
3.1	Tempat dan Waktu	31
3.1.1	Tempat Penelitian.....	31
3.1.2	Waktu Penelitian	31
3.2	Sumber Data Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.2.1	Sumber Data	31

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.3 Populasi,Sampel,Dan Tehnik Sampling	34
3.3.1 Populasi.....	34
3.3.2 Sampel Dan Teknik Sampling	34
3.3.3 Teknik Sampling	36
3.4 Rancangan Penelitian	36
3.5 Variabel Dan Definisi Operasional.....	37
3.5.1 Variabel Penelitian	37
3.5.2 Definisi Operasional.....	38
3.6 Instrumen Penelitian.....	40
3.6.1 Uji Validitas.....	41
3.6.2 Uji Reliabilitas	41
3.7 Teknik Analisis Data	42
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	42
3.7.2 Analisis Statistik Infrensial.....	43
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	43
3.7.3.1 Uji Normalitas.....	43
3.7.3.2 Uji Heteroskedastitas.....	43
3.7.3.3 Uji Multikolineritas	44
3.8 Analisis Regrasi Linear Berganda.....	44
3.8.1 Analisis Koefisien Korelasi (r)	45
3.8.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	45
3.9 Uji Hipotesis	46
3.9.1 Uji Simultan (Uji F)	46
3.9.2 Uji Parsial (Uji T)	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Sejarah PT. Waskita Karya (Persero)Tbk	49
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	51
4.1.3 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	51
4.2 Pembahasan	56

4.2.1 Karakteristik Responden	56
4.3 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	59
4.3.1 Hasil Uji Validitas.....	59
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	64
4.4 Analisis Statistik DesKriptif	65
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	66
4.5.1 Uji Normalitas	66
4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas.....	68
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	69
4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	71
4.7 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)	72
4.8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	73
4.9 Hasil Uji Hipotesis	74
4.9.1 Hasil Uji Simultan (Uji F)	74
4.10 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	74
4.11 Pembahasan Hasil Penelitian	76
4.11.1 Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan	76
4.11.2 Pengaruh K3 (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	77
4.11.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	77
4.11.4 Pengaruh Keterlibatan Karyawan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 Kesimpulan.....	80
5.2 Saran	81
DAFTAR PUSTAKA.....	82
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	25
Tabel 3.2 Defenisi Operasional, Dimensi Dan Indikator Variabel.....	38
Tabel 3.3 Skala Likert.....	40
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai (r).....	46
Tabel 4.1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2 Hasil Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas K3 (X_1)	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja (X_2).....	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Validasi Keterlibatan Karyawan (X_3).....	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	70
Tabel 4.14 Hasil Analisis Linear Berganda.....	71
Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r).....	75
Tabel 4.16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	73
Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	74
Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Waskita Karya (Persero) Tbk	53
Gambar 4.2 Grafik P-P Plot	68

ABSTRAK

BUNGA ANDARI” Pengaruh K3, lingkungan Kerja ,Keterlibatan Karyawan, Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero)Tbk (Di Bawah Bimbingan Ibu Dr. M Ima Andriyani, SE.,M Si Dan Ibu Yunidar Erlina, SE.,M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh K3, Lingkungan Kerja , Keterlibatan Karyawan, Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero)Tbk. Teknik pengumpulan data dalam penelitian melalui penyebaran kuisioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik Probalitas sampling yaitu dengan Proportionate Startified Random sampling sehingga diperoleh sampel sebanyak 63 karyawan . Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regriasi linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan computer statiscal product and service solution (SPSS) Versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa K3, Lingkungan Kerja , Keterlibatan Karyawan dan Kinerja Karyawan Memiliki pengaruh secara simultan terhadap PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Dengan signifikasi sebesar $0.000 < \alpha (0,05)$ artinya H_0 ditolak H_a diterima. Persamaam regresi linear berganda $Y = 22.970 + 0,152X_1 + 0,275 X_2 + 0,200 X_3$. K3 memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi sebesar $0,041 < \alpha (0,05)$. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan dengan signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. Keterlibatan Karyawan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi sebesar $0,014 < \alpha (0,05)$.

Kata kunci : K3, lingkungan Kerja , Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

ABSTRACT

BUNGA ANDARI: The Influence of Occupational Health and Safety (OHS), Work Environment, and Employee Engagement on Employee Performance at PT. Waskita Karya (Persero) Tbk (Supervised by Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si. and Yunidar Erlina, SE., M.Si.).

This study aims to determine the influence of Occupational Health and Safety (OHS), Work Environment, and Employee Engagement on employee performance at PT. Waskita Karya (Persero) Tbk. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires. The study employed a probability sampling technique—specifically, proportionate stratified random sampling—resulting in a sample of 63 employees. Data analysis utilized multiple linear regression, processed using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) software, version 26. The results indicate that OHS, Work Environment, and Employee Engagement simultaneously influence employee performance at PT. Waskita Karya (Persero) Tbk, with a significance level of $0.000 < \alpha (0.05)$, meaning the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_a) is accepted. The multiple linear regression equation is $Y = 22.970 + 0.152X_1 + 0.275X_2 + 0.200X_3$. OHS has a partial influence on employee performance (significance $0.041 < \alpha (0.05)$); the work environment has a partial influence on employee performance (significance $0.000 < \alpha (0.05)$); and employee engagement has a partial influence on employee performance (significance $0.014 < \alpha (0.05)$).

Keywords: OHS, Work Environment, Employee Engagement, Employee Performance

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BUNGA ANDARI , Banyuasin 01 Februari 2005, Dari pasangan bapak birin dan ibu elsa Anak ke-1 dari 2 saudara.

Menempuh pendidikan sekolah dasar SD negri 9 rantau bayur tahun 2011-2016 Sekolah menengah pertama SMPN 4 rantau bayur 2016-2019 sekolah Menengah atas SMA 1 rantau bayur 2019-2022 dan selanjutnya memulai pendidikan di universitas tridinanti Palembang pada fakultas ekonomi dan bisnis program study manajemen pada tahun 2022.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, termasuk PT Waskita Karya (Persero) Tbk sebagai perusahaan milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang konstruksi dan infrastruktur. Dalam menjalankan berbagai proyek strategis, Waskita Karya sangat bergantung pada keselamatan kesehatan kerja, lingkungan kerja, keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan. Keempat aspek tersebut saling berkaitan dan menjadi penentu utama dalam meningkatkan produktivitas serta kualitas hasil kerja proyek. Untuk mendukung optimalisasi peran tersebut diperlukan Penerapan keselamatan kesehatan kerja yang baik dapat meminimalisir risiko kecelakaan kerja dan menciptakan rasa aman bagi karyawan, sementara lingkungan kerja yang nyaman mampu mendorong semangat dan efektivitas kerja

Selain itu, keterlibatan karyawan yang tinggi akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, pengelolaan keempat aspek tersebut secara terintegrasi menjadi kunci dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Perusahaan perlu memastikan adanya kebijakan dan sistem manajemen yang mendukung penerapan keselamatan kesehatan kerja , penyediaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta upaya peningkatan keterlibatan karyawan

melalui komunikasi yang efektif dan pemberian motivasi kerja. Apabila hal ini dapat diwujudkan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap keberhasilan proyek dan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu keberhasilan manusia adalah meningkatnya kinerja karyawan secara konsisten yang mencerminkan kontribusi terhadap tujuan kinerja. kinerja karyawan adalah proses dimana suatu instansi mengevaluasi kinerja pada karyawannya hal ini dapat membentuk dasar untuk semua kegiatan orientasi karier di masa mendatang (Fahriana & Sopiah, 2022). kinerja ini sangat penting dalam dunia organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja individu-individu yang ada di dalamnya Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan operasional suatu Perusahaan Putri Pratiwi (2025).

Menurut Ramdhona (2020) keselamatan kesehatan kerja atau *Occupational Safety and Health* merupakan peningkatan dan memelihara derajat tertinggi seluruh pekerja baik secara fisik, mental serta kesejahteraan sosial di seluruh jenis pekerjaan, menghindari terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada tiap pekerjaan dari resiko yang muncul dari faktor-faktor yang bisa mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang cocok dengan keadaan fisiologis dan psikologis pekerja serta menghasilkan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya. Penerapan sistem keselamatan kesehatan kerja yang baik dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan

meningkatkan rasa aman, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Dwiyanti Dessyarti, 2023)

Penerapan keselamatan kesehatan kerja yang baik terbukti mampu menurunkan angka kecelakaan kerja, meningkatkan efisiensi kerja, dan membangun budaya kerja yang aman dan sehat (Tampubolon 2024). Sedangkan Swatika (2022) Keselamatan kesehatan kerja adalah upaya manusia untuk mencegah terjadinya insiden atau yang merugikan perusahaan, tenaga kerja, masyarakat dan lingkungan alam” dan “Kesehatan kerja adalah upaya untuk mencegah penyakit akibat kerja. Sedangkan Priyono & Harianto (2020) “Keselamatan Kesehatan Kerja adalah kondisi atau faktor yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (termasuk pekerja sementara dan kontraktor), pengunjung atau setiap orang di tempat kerja “ Arti penting dari keselamatan kesehatan kerja bagi perusahaan merupakan tujuan dan efisiensi perusahaan juga akan tercapai apabila semua pihak melakukan pekerjaannya masing–masing dengan tenang dan tentram, tidak khawatir ancaman yang mungkin menimpa mereka.

Menurut Carlita (2021) dalam jurnal Simbolon (2021) Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja sekaligus menciptakan rasa nyaman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan Setiawan & Nuridin (2021) lingkungan kerja yang diinginkan pada dasarnya mendukung kinerja kerja, sementara lingkungan yang tidak didukung dapat mengurangi motivasi dan kenyamanan kerja. Sedangkan Marisya (2022) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang positif sehingga

meningkatkan produktivitas sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja dan menimbulkan stres.

Menurut Fajriyah (2024) keterlibatan karyawan adalah hubungan erat secara fisik, emosional, dan kognitif antara individu dan organisasi di mana individu tersebut merasa terhubung secara positif dengan organisasi, berkontribusi dengan sikap dan perilaku yang positif untuk mencapai tujuan bersama dan kesuksesan. Sedangkan Umi Fajriyah. (2025) keterlibatan karyawan merupakan matrik penting untuk mengukur kepuasan dan efektivitas tempat kerja, karyawan yang tidak terlibat atau apatis dapat menghambat kemajuan perusahaan, sementara karyawan yang terlibat cenderung lebih produktif, inovatif, dan setia kepada perusahaan. Keterlibatan karyawan mengacu pada sejauh mana karyawan merasa berkomitmen, terhubung, dan terinspirasi oleh pekerjaan mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja organisasi.

PT Waskita Karya (Persero) Tbk yang berlokasi di kawasan Komplek Grand City merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki peran strategis dalam pembangunan nasional, khususnya di sektor jasa konstruksi. Perusahaan ini berfokus pada pelaksanaan berbagai proyek infrastruktur berskala besar, seperti pembangunan jalan tol, jembatan, gedung bertingkat, bandara, pelabuhan, hingga bendungan yang mendukung konektivitas dan pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Dalam menjalankan operasionalnya, Waskita Karya tidak hanya bergerak pada kegiatan konstruksi konvensional, tetapi juga mengembangkan lini usaha terintegrasi melalui konsep *Engineering, Procurement and Construction (EPC)*, yang mencakup perencanaan, pengadaan,

hingga pelaksanaan proyek secara menyeluruh. Selain itu, perusahaan juga memperluas kegiatan bisnisnya ke sektor investasi infrastruktur, khususnya pengelolaan dan pengembangan jalan tol melalui anak perusahaan. Di bidang properti (*realty*), seperti kawasan hunian dan komersial, serta mulai merambah sektor energi sebagai bagian dari diversifikasi usaha. Dengan dukungan sumber daya manusia yang kompeten, teknologi konstruksi yang terus berkembang, serta pengalaman panjang dalam menangani proyek-proyek strategis nasional, Waskita Karya terus berupaya meningkatkan kinerja dan daya saingnya di tengah dinamika industri konstruksi yang semakin kompetitif.

Perkembangan PT Waskita Karya (Persero) Tbk di kawasan Komplek Grand City mencerminkan peran aktif perusahaan sebagai pelaksana dan pengelola kegiatan operasional proyek konstruksi di tingkat lokal, di mana keberadaannya di kawasan tersebut digunakan sebagai pusat koordinasi pekerjaan proyek, pengelolaan sumber daya manusia, serta pengendalian mutu dan keselamatan kerja dalam mendukung pelaksanaan berbagai proyek infrastruktur seiring waktu, aktivitas perusahaan di lokasi ini mengalami peningkatan baik dari sisi kompleksitas pekerjaan, penggunaan teknologi konstruksi, maupun sistem manajemen proyek yang semakin modern, termasuk penerapan digitalisasi dan penguatan employee engagement untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun dalam perkembangannya juga menghadapi tantangan seperti tekanan target proyek.

Hasil survei yang penelitian lakukan di PT. Waskita Karya (Persero) Tbk ini bahwa masih belum optimal hal ini terlihat dari masih banyak karyawan yang belum menggunakan SOP dalam menjalankan tugasnya. sehingga berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian dalam proses kerja, menurunkan efisiensi, serta meningkatkan risiko terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, ditemukan adanya permasalahan kinerja karyawan yang ditandai dengan kesenjangan antara target yang diharapkan perusahaan dengan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Kesenjangan ini terlihat dari belum tercapainya target pekerjaan secara tepat waktu, kualitas hasil kerja yang belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, serta kurangnya konsistensi dalam penyelesaian tugas.

Fenomena tersebut menjadi perhatian penting , karena apabila tidak segera ditangani dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, terhambatnya pencapaian tujuan organisasi, serta berkurangnya daya saing perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan langkah perbaikan yang terarah melalui peningkatan penerapan SOP, perbaikan sistem pengawasan, serta peningkatan kompetensi dan keterlibatan karyawan agar kinerja dapat meningkat secara optimal.

Salah satu faktor yang turut memengaruhi kondisi tersebut adalah belum optimal nya penerapan keselamatan kesehatan kerja. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa aspek keselamatan kesehatan kerja masih menjadi permasalahan yang dihadapi karyawan, yang tercermin dari rendahnya tingkat kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan, masih terdapat karyawan yang kurang disiplin dalam menerapkan

standar keselamatan kesehatan kerja yang telah ditetapkan. Banyak karyawan yang mengabaikan penggunaan alat pelindung diri (APD) atau tidak mengikuti prosedur kerja yang aman karena ingin menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat. tindakan tersebut justru dapat meningkatkan risiko kecelakaan dan kesalahan kerja, yang pada akhirnya menghambat penyelesaian pekerjaan.

Contoh, penggunaan alat pelindung diri (APD) dapat dilihat pada pekerja konstruksi yang menggunakan helm keselamatan, sepatu *safety*, sarung tangan, rompi reflektif, dan masker saat berada di area proyek. Helm digunakan untuk melindungi kepala dari benturan atau jatuhnya benda, sepatu *safety* melindungi kaki dari benda tajam atau berat, sementara sarung tangan berfungsi mencegah luka saat mengangkat atau memegang material.

Selain itu, rompi reflektif membantu meningkatkan visibilitas pekerja agar mudah terlihat oleh operator alat berat, dan masker digunakan untuk melindungi pernapasan dari debu atau partikel berbahaya. Penggunaan APD tersebut menunjukkan bahwa setiap jenis alat memiliki fungsi perlindungan yang berbeda, dan jika digunakan secara lengkap serta sesuai prosedur, dapat meminimalkan risiko kecelakaan kerja serta mendukung kelancaran dan efektivitas pekerjaan.

Namun demikian Fenomena yang terjadi di lingkungan kerja baik dalam lingkungan fisik maupun non fisik. masih menunjukkan adanya berbagai kendala yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik yang kurang memadai dapat dilihat dari pencahayaan yang tidak optimal serta sirkulasi udara yang kurang baik. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang

belum mampu mendukung aspek kenyamanan, keamanan, dan produktivitas secara optimal juga ditandai dengan adanya ketidaksesuaian antara kondisi fisik, psikologis, dan sosial di tempat kerja.

Hal ini semakin terlihat pada lingkungan proyek konstruksi yang memiliki kompleksitas aktivitas tinggi, kondisi kerja yang dinamis, serta tekanan pekerjaan yang besar. Karyawan sering dihadapkan pada lingkungan kerja yang bising, berdebu, serta memiliki risiko keselamatan yang tinggi, terutama apabila standar keselamatan dan kesehatan kerja tidak diterapkan secara optimal. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti meningkatnya tingkat stres dan kelelahan kerja, menurunnya motivasi, serta berkurangnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Sejalan dengan hal tersebut, berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti mengenai keterlibatan karyawan (*employee engagement*), ditemukan bahwa tingkat keterlibatan karyawan masih belum memadai dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Fenomena ini terlihat dari masih tingginya tekanan kerja dan beban kerja yang dirasakan karyawan, yang menyebabkan menurunnya semangat kerja, kurangnya partisipasi aktif dalam pekerjaan, serta rendahnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Dampak dari tingginya tekanan dan beban kerja tersebut juga berpengaruh pada menurunnya loyalitas karyawan, meningkatnya kelelahan secara fisik dan mental, serta berkurangnya komitmen dalam mencapai target perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan keterlibatan karyawan menjadi hal yang penting untuk diperhatikan

guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ulang dengan mengambil judul **“Pengaruh K3, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Karyawan, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pertanyaan yang ingin mencari sebuah Jawaban melalui pengumpulan data dan juga penelitian. Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Apakah pengaruh keselamatan kesehatan kerja, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Karyawan, Kinerja Karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk
2. Apakah pengaruh keselamatan kesehatan kerja, Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk
3. Apakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk
4. Apakah pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu agar data yang ditemukan dapat dikembangkan dan dibuktikan. Berdasarkan permasalahan yang ada, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Keselamatan Kesehatan kerja, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk
2. Pengaruh Keselamatan Kesehatan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk
4. Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan hasil yang diperoleh sebagai jawaban atas tujuan penelitian yang telah dirumuskan, yang disajikan dalam bagian hasil penelitian. Manfaat ini bertujuan untuk memberikan pemahaman, solusi, serta langkah antisipatif terhadap permasalahan yang diangkat dalam topik penelitian. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat, di antaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai referensi kajian ilmiah dalam memperkaya wawasan dan pengetahuan secara teoritis, khususnya pada bidang tersebut Pengaruh K3, Lingkungan Kerja, Employee Engagement dan Kinerja Karyawan

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga yaitu bagi peneliti, bagi perusahaan dan bagi universitas.

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan wawasan serta memperluas pengetahuan di bidang manajemen, khususnya yang berkaitan dengan Keselamatan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Kinerja Karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi perusahaan dalam mengambil suatu kebijakan yang tepat untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Waskita Karya (Persero) Tbk

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya melalui penambahan variabel-variabel lain yang di luar variabel Keselamatan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(1). <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Afandi, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Guna Abdi Wisesa. *Jurnal*.
- Afni Saswita Siregar, Irwansyah Irwansyah, & Ahmad Zuhri. (2023). Hukum Melindungi Karyawan di Pabrik Kelapa Sawit Tentang Keselamatan Kerja Perspektif Imam As-Syatibi. *ALADALAH: Jurnal Politik, Sosial, Hukum Dan Humaniora*, 1(4). <https://doi.org/10.59246/aladalah.v1i4.500>
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1). <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Apriliani, F., Zulkhulaifah, J. A., Aisara, D. L., Habibie, F. R., Iqbal, M., & Sonjaya, S. A. (2023). Analisis Potensi Bahaya dan Penilaian Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Bengkel Motor di Kota Bogor. *Factory Jurnal Industri, Manajemen Dan Rekayasa Sistem Industri*, 2(2). <https://doi.org/10.56211/factory.v2i2.420>
- Asriandi, A., Manurung, L. A., Pangemanan, C. O., Andrilla, R., Chaidir, R., Fatmawati, S., & Tjahjono, G. A. K. (2025). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pengelolaan Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(1). <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i1.399>
- Basirun, R., Mahmud, A., Syahnur, Muh. H., & Prihatin, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(4). <https://doi.org/10.56750/csej.v5i4.551>
- Carlita, I. M., Rahmanidal, A., & Sedarmayanti, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Customer Care yang Menerapkan Work from Home Di Bidang Kesehatan. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4). <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.2177>
- Dwiyanti, A., & Dessyarti, R. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Teknis PT. Perkebunan Nusantara X1 PG. Redjosarie) Akunt. *Simba Seminar Inovasi Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akutansi*

- Fahriana, C., & Sopiah. (2022). The influence of work motivation on employee performance. *Asian Journal of Economics and Business Management*, 1(3). <https://doi.org/10.53402/ajebm.v1i3.237>
- Fajriyah, A. (2024). Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(01). <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v2i01.282>
- Faturachman, R., Latianingsih, N., & Widhi, N. M. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kecelakaan Kerja Pada PT Pertamina Hulu Energi (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor). *SEMNASTERA (Seminar Nasional Teknologi Dan Riset Terapan)*, 2.
- Gidion Bernad Lubis, & Ferryal Abadi. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL, KINERJA KARYAWAN, DAN KETERLIBATAN KARYAWAN PADA INDUSTRI PERBANKAN. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(4). <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i4.706>
- Glorianismus, F. Y., Maharani, N., Watiningsih, S. D., Ayu, T., & Trevesia, V. (2023). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Putra Gemilang Prima. *Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(8).
- Heriyanti, Apriani, F., & Rande, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(3).
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1). <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Lestari, E. R., Khaeruman, & Abduh, E. M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Serang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(9).
- Lukman, Latif, I. N., & Wongso, R. (2025). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Operation Pt Pelayaran Muara Kaltim Perkasa). *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(3).
- Mangkunegara, & Anwar, P. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT. Remaja Rosdakarya Offset*.

- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4). <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Nilasari, R. P., & Santoso, R. (2025). Analisis Perbandingan Employee Engagement Menggunakan Gallup Q12 di Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang. *Economic and Education Journal (Ecoducation)*, 7(1). <https://doi.org/10.33503/ecoducation.v7i1.1287>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS DIGITAL (EKOBIL)*, 1(2). <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Oktarendah, F., & Putri, M. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>
- Paradipta, Z. Z. A. C. R., & Winarno, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(8). <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i8.2137>
- Priyono, A. F., & Harianto, F. (2020). Analisis Penerapan Sistem Manajemen K3 dan Kelengkapan Fasilitas K3 Pada Proyek Konstruksi Gedung Di Surabaya. *Rekayasa: Jurnal Teknik Sipil*, 4(2). <https://doi.org/10.53712/rjrs.v4i2.783>
- Putri Pratiwi, P. D., Jata, I. W., Chintia Pinaria, N. W., & Santi Diwyarthi, N. D. M. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di TRM. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 4(07). <https://doi.org/10.58812/jmws.v4i07.2512>
- Putri, R. M., & Asmike, M. (2023). Pengaruh Digitalisasi kerja, Kompetensi Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Di Indonesia (Studi Pt. Permata Bank Tbk). *Simba*, (September).
- Putri, S. F., & Fu'ad, E. N. (2023). Mediasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 14(7). <https://doi.org/10.59188/covalue.v14i7.3912>
- Ramdhona et al., (2022). (2020). *Jurnal Penelitian Teknik Sipil Konsolidasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penerapan K3 Terhadap Rekonstruksi Ruas*. 4(1), 292–300. <https://doi.org/10.56326/jptsk.v4i1.5129>
- Rivai, V. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan :Dari Teori Ke Praktik. Edisi Ke-2. *PT RajaGrafindo Persada*, 18(1).

- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). DAMPAK LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.183>
- Samuella, C., Guspianto, & Kusmawan, D. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Low Back Pain Pada Dosen Selama Masa Pandemi Covid-19 Di Lingkungan Universitas Jambi Tahun 2021. *JMJ, Special Issues, JAMHESIC*.
- Saragih, Y. H. J., Sri Martina, & Simbolon, P. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN LAPANGAN EKSPEDISI J&T EKSPRESS. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3). <https://doi.org/10.36985/g9vrwb22>
- Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN OPERATOR SPBU BEKASI PT PERTAMINA RETAIL. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520>
- Shrotryia, V. K., & Dhanda, U. (2020). Development of employee engagement measure: experiences from best companies to work for in India. *Measuring Business Excellence*, 24(3). <https://doi.org/10.1108/MBE-07-2019-0071>
- Sihombing, L. S., Silalahi, R., & Panjaitan, M. (2026). Pengaruh Employee Engagement, Pelatihan Karyawan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Wahana Graha Makmur Sidikalang. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 10279–10290. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7590>
- Simbolon, D. M. (2021). ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA SWASTA YAYASAN PERGURUAN dr. WAHIDIN SUDIROHUSODO MEDAN. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i2.1412>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 2). Alfabeta, CV.
- Sutisna, A. J. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Journal of Management Studies*, 8(3).
- Swatika, B., Wibowo, P. A., & Abidin, Z. (2022). Kecelakaan Ke Produktivitas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 11(02).

- Syarif, K., & Fadhli, M. (2023). Spritualitas Tempat Kerja dengan Keterikatan Karyawan. *Psychopolytan : Jurnal Psikologi*, 6(2). <https://doi.org/10.36341/psi.v6i2.3108>
- Tampubolon, A., Sitorus, H. A., Nasution, M. S., Saragih, M. P., Sianturi, W. S., & Siregar, W. M. (2024). Problematika Pergantian Kurikulum Mengakibatkan Guru Kesulitan Menyesuaikan Konsep Pembelajaran PKN di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(3). <https://doi.org/10.47134/pgsd.v1i3.545>
- Umi Fajriyah, Azzah Nabilah, Nandini Putri, Risya Aulia Rihadatul'aisy, & Rismawati. (2025). Peran Teori Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan di PT Ferron Par Pharmaceuticals. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 7(9). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i9.8372>
- Vidy Octaviani, A., Aryanta, E., Rohmiyanti, F., & Zein Saleh, M. (2025). Perencanaan SDM dengan Peningkatan Keterlibatan (Employee Engagement) dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Business Economics and Management*, 02. <https://doi.org/10.62379/jbem.v2i2.896>
- Wibisono, G., & Abdullah, T. Mohd. K. (2022). Enhancing Employee Engagement through Gamification: Empirical Study of an Indonesian State-Owned Enterprise. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(6). <https://doi.org/10.36347/sjebm.2022.v09i08.001>
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*.

