

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fauzan Putra Perkasa

Shenny Alma Dwi Yuhananda¹, Hedi Cupiadi², Fitrin Rawati Suganda³

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Garut

Email : shennyalma1203@gmail.com¹, hedi.cupiadi@uniga.ac.id², fitrinrawati@uniga.ac.id³

Diterima	26	May	2026
Disetujui	15	June	2026
Dipublish	30	June	2026

Abstract

This research aims to analyze the extent to which occupational safety and health (OSH) and work environment affect employee performance at PT Fauzan Putra Perkasa, a company engaged in the construction field. The background of this research is based on indications of decreased employee productivity that are suspected to be caused by the non-optimal implementation of the OSH program and a less supportive work environment. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study consists of all employees of PT Fauzan Putra Perkasa amounting to 85 people, which are also used as samples (using census technique). Data collection was carried out through the distribution of questionnaires and interviews. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) with the assistance of SmartPLS software. The results show that OSH and work environment have a positive influence and significantly affects employee performance. These findings are expected to contribute to the development of human resource management studies, especially in the construction industry sector, as well as serve as a reference for companies in improving the effectiveness of occupational health and safety (OHS) implementation and creating a more conducive work environment.

Keywords: Occupational Safety Health (OSH), Work Environment, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Fauzan Putra Perkasa, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi. Latar belakang penelitian ini didasari oleh adanya indikasi penurunan produktivitas karyawan yang diduga disebabkan oleh penerapan program K3 yang belum optimal serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Fauzan Putra Perkasa yang berjumlah 85 orang, yang sekaligus dijadikan sebagai sampel (menggunakan teknik sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor industri konstruksi, serta menjadi acuan bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas penerapan K3 dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Kata kunci: Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.



1. Pendahuluan

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat penting diterapkan di perusahaan, terutama karena adanya bahan berbahaya yang dapat mengancam kesehatan pekerja. K3 merupakan unsur krusial dalam sistem ketenagakerjaan dan pengelolaan SDM. Menurut Suma'mur, K3 adalah upaya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pekerja (Lestari et al., 2020). Data Kementerian Ketenagakerjaan mencatat 370.747 kasus kecelakaan kerja di Indonesia pada 2023, tertinggi di Jawa Barat (66.029 kasus) dan Jawa Timur (56.603 kasus) (Ayuningtyas, 2024)

Tingkat stres kerja di Indonesia mencerminkan kedisiplinan, keselamatan, dan kesehatan kerja. Keberhasilan K3 dipengaruhi oleh kondisi fisik dan mental pekerja, lingkungan kerja, serta budaya organisasi. Sumber kecelakaan sering berasal dari rendahnya disiplin, kegagalan menggunakan alat pelindung diri, dan prosedur yang diabaikan. Pada 2023, tercatat lebih dari 297.000 kecelakaan kerja, naik 16,8% dari tahun sebelumnya (BPJS Ketenagakerjaan, 2024).

Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 87 mewajibkan semua perusahaan menerapkan manajemen K3 yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan (Ramli, 2018). Perusahaan ideal adalah yang memiliki pedoman K3 yang ditaati seluruh pekerja dan pemilik usaha (Supriyadi, 2018).

Namun, masih banyak perusahaan yang belum mengintegrasikan K3 sepenuhnya dalam operasional. Misalnya, PT Fauzan Putra Perkasa di sektor konstruksi belum optimal dalam penerapan K3 terintegrasi, yang berdampak pada perputaran tenaga kerja, absensi, serta menurunkan kinerja karyawan (Ramli, 2018)

PT Fauzan Putra Perkasa adalah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi. PT Fauzan Putra Perkasa beralamat di Jl. Pasopati, Tambaksari, Kecamatan Leuwigoong, Kabupaten Garut, Jawa Barat. PT Fauzan Putra Perkasa membutuhkan tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten untuk menjalankan berbagai tugas operasional perusahaan. Sesuai dengan kebutuhan dan kondisi yang ada saat ini, perusahaan memiliki pekerja sebanyak 85 orang karyawan, yang sebagian besar bekerja di lapangan sebagai tenaga operasional. Informasi terkait target dan realisasi produksinya tercantum pada tabel 1

Tabel 1. Data Rekapitulasi Target Produksi Pertahun dan Realisasi Pada PT Fauzan Putra Perkasa Tahun 2020-2024.

Tahun	Jenis Proyek	T (Bln)	S (Bln)
2020	Pembangunan Flyover	2	3
	Pembangunan Badan Jalan	1	1,5
2021	Pembangunan Jalan Desa	2	2,5
	Pembangunan Lantai Cor Bangunan Gedung	3	4
2022	Pembangunan Bahu Jalan dan Badan Jalan	3	4
	Pembangunan Badan Jalan	1	1,5
2023	Pembangunan Konstruksi Jembatan	2	3
	Pembangunan Bahu Jalan dan Badan Jalan	3	4
2024	Pembangunan Badan Jalan dan TPT	2,5	3
	Pembangunan Bahu Jalan dan Badan Jalan	3	4

Sumber : PT Fauzan Putra Perkasa 2024

Keterangan : T = Target, S = Selesai.

Berdasarkan data proyek diatas untuk PT Fauzan Putra Perkasa pada periode tahun



2020–2024, mayoritas proyek mengalami keterlambatan penyelesaian dibanding target yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari 10 jenis proyek, seluruhnya selesai melebihi waktu yang direncanakan, dengan selisih keterlambatan antara 0,5 hingga 1 bulan. Situasi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan, khususnya pekerja lapangan yang jumlahnya dominan, belum maksimal dalam mencapai target. Kemungkinan keterlambatan proyek disebabkan oleh penerapan K3 dan lingkungan kerja yang belum optimal. Oleh karena itu, perlu diteliti lebih lanjut pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan demi meningkatkan efisiensi proyek ke depan.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus diterapkan selama jam kerja untuk melindungi karyawan dan menjamin kelangsungan karier serta kehidupan mereka. Hal ini dilakukan lewat penerapan teknologi pencegahan kecelakaan secara berkesinambungan sesuai hukum dan standar yang ditetapkan (Mangkunegara, 2016).

Menurut Roro (2020) K3 merupakan upaya untuk memastikan seluruh karyawan dan pihak lain di lingkungan kerja selalu berada dalam kondisi aman dan sehat, sekaligus menjamin setiap produk yang dihasilkan dapat digunakan dengan aman dan optimal

Menurut Sangadji *et al* (2018) keselamatan kerja mengacu pada rasa aman dan kesejahteraan seorang pekerja sebagai hasil dari interaksinya dengan lingkungan kerja dan rekan kerja, baik itu melalui penggunaan alat, bahan, dan peralatan selama proses bekerja, serta melalui penggunaan alat, bahan, dan peralatan, serta melalui penggunaan benda-benda tersebut.

Terlihat jelas bahwa menjamin keselamatan kesehatan kerja (K3) bagi karyawan merupakan tanggung jawab penting yang harus diutamakan oleh setiap

perusahaandalam rangka mencapai efektivitas dan tujuan kerja yang optimal. Setiap individu yang bekerja memiliki hak untuk merasa aman dari risiko kecelakaan maupun gangguan kesehatan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan perlindungan menyeluruh guna memastikan kondisi kerja yang selamat, sehat, dan bebas dari potensi bahaya. Selain K3, faktor lain yang tidak kalah penting dan dapat memengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah lingkungan kerja secara keseluruhan.

Widodo (2021) menyebutkan bahwa indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meliputi: penggunaan alat pelindung, pemakaian peralatan kerja yang tepat, ruang kerja yang sehat, serta pencahayaan yang memadai.

Menurut Faida (2019) lingkungan kerja mencakup berbagai faktor yang bisa mengganggu kinerja karyawan. Sementara itu, Darmadi (2020), menegaskan bahwa lingkungan kerja meliputi segala aspek yang memengaruhi tugas, termasuk kondisi fisik seperti AC atau pekerjaan yang belum selesai. Budiasa (2021) juga menyebut lingkungan kerja sebagai seluruh elemen di sekitar karyawan saat bekerja, yang berdampak pada harga diri dan produktivitas.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat mendukung karyawan bekerja lebih efektif (Hernilawati & Sutriswanto, 2021) Penerapan K3 yang optimal meningkatkan kinerja karena rasa aman dan nyaman memperkuat produktivitas (Ladimu *et al*, 2022). Lingkungan yang baik juga mendorong kreativitas dan kualitas kerja, membantu perusahaan mencapai target (Agus *et al*, 2022). Evaluasi rutin K3 memastikan kepatuhan SOP dan mengurangi pelanggaran, sehingga produktivitas meningkat (Fitriani, 2022)



(Baka *et al*, 2022) menjelaskan suasana kerja yang aman dan nyaman tercipta melalui pelatihan, pembinaan, pengarahan, serta fasilitas kerja yang sehat. Budiasa (2021) mengidentifikasi empat indikator utama lingkungan kerja: suasana, hubungan rekan, fasilitas, dan perlengkapan.

Kinerja karyawan diukur dari kualitas dan kuantitas hasil yang sesuai standar perusahaan (Muttaqin *et al*, 2023). Kinerja yang buruk dapat merugikan organisasi. Mangkunegara (2021) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dilaksanakan secara bertanggung jawab. Priansa (2020) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian individu atau kelompok dalam organisasi yang dilakukan secara sah, etis, dan sesuai hukum. (Agus *et al*, 2022) menyebut kinerja sebagai hasil kerja individu, manajemen, atau organisasi yang dapat dievaluasi terhadap standar yang ditetapkan.

Dimensi dan indikator kinerja karyawan Mangkunegara (2021) meliputi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

Menurut Sedarmayanti (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kerja meliputi struktur organisasi, gaya kepemimpinan, sistem kerja, kondisi fisik tempat kerja, dan budaya kerja. Karyawan akan bekerja seefisien mungkin jika ada struktur kerja yang jelas, sistem penghargaan yang efektif, dan lingkungan kerja yang sehat.

Berdasarkan wawancara, karyawan PT. Fauzan Putra Perkasa merasa khawatir terhadap kondisi kerja yang dirasa tidak adil, khususnya terkait tekanan waktu penyelesaian tugas. Hal ini membuat mereka sering lembur dan kurang waktu istirahat, sehingga menimbulkan kelelahan yang berdampak pada kenyamanan kerja.

Peneliti menemukan masalah utama di perusahaan, yaitu kinerja karyawan yang belum memenuhi harapan pimpinan, terlihat dari keterlambatan kerja, serta lingkungan kerja yang masih kurang nyaman.

Berikut tabel tentang tingkat kecelakaan kerja pada PT Fauzan Putra Perkasa

Tabel 2. Data Tingkat Kecelakaan Kerja pada PT Fauzan Putra Perkasa Tahun 2020-2024

Tahun	JK	KK			JKK
		R	S	B	
2020	98	5	4		9
2021	94	6	3		9
2022	90	7	4	1	12
2023	87	4	5		9
2024	85	7	4	1	12
Jumlah		29	20	2	

Sumber : PT Fauzan Putra Perkasa 2024

Keterangan: JK = Jumlah Karyawan, KK = Klasifikasi Kecelakaan, JKK = Jumlah Kecelakaan Karyawan, R = Ringan, S = Sedang, B = Berat.

Data kecelakaan kerja di PT Fauzan Perkasa selama periode 2020-2024 menunjukkan total 51 kasus kecelakaan, terdiri dari 29 ringan, 20 sedang, dan 2 berat. Meski jumlah karyawan menurun dari 98 menjadi 85 orang, jumlah kecelakaan tetap tinggi, terutama tahun 2022 dan 2024 yang tercatat 12 insiden. Kecelakaan ringan terjadi paling banyak setiap tahun, sementara kecelakaan berat mulai muncul pada tahun 2022 dan 2024, menandakan adanya potensi risiko serius di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penerepan K3 belum maksimal dan masih memerlukan evaluasi serta peningkatan. Tingginya angka kecelakaan ini berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan perlu ditindaklanjuti dengan kebijakan yang lebih efektif dalam pengelolaan keselamatan kerja dan lingkungan kerja di lapangan.

Penelitian Maharamah & Soepatini (2023)



menyebutkan bahwa karakter pekerja yang didukung budaya keselamatan perusahaan yang kuat akan memengaruhi perilaku serta kinerja karyawan.

Selain itu penelitian dari (Harry 2021) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki etika kerja tinggi juga menunjukkan komitmen yang kuat terhadap perusahaan, dan demikian pula sebaliknya.

Selanjutnya penelitian Djaelani *et al*, (2021), menekankan bahwa perbaikan kinerja dalam program K3 bertujuan mengevaluasi efektivitas program tersebut. Standar K3 yang baik menjadi indikator penting dalam menilai kinerja perusahaan, khususnya di sektor konstruksi.

Menurut Ariyanti *et al*, (2021) lingkungan kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sinuhaji (2019) menemukan bahwasanya penerapan K3 berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan, kesehatan, serta produktivitas kerja karyawan di PT X, Batam.

Penelitian lainnya juga oleh Hidayatullah *et al*, (2017), juga menunjukkan bahwa program K3 memengaruhi produktivitas karyawan.

Penelitian ini menggunakan analisis SEM-PLS untuk membedakan dengan studi sebelumnya. Penulis tertarik meneliti pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Fauzan Putra Perkasa. Dan tujuan penelitian ini adalah menganalisis apakah K3 dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan

menggunakan pendekatan deskriptif dan asosiatif, dengan teknik pengumpulan data primer menggunakan kuisioner didukung wawancara dengan pihak manajemen perusahaan dan karyawan.

Sampel penelitian berjumlah 85 karyawan lapangan yang langsung berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kondisi Lingkungan Kerja melalui teknik *purposive sampling* dengan pendekatan *sampling jenuh* (sensus).

Teknik analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan SEM-PLS yang bertujuan memprediksi hubungan antar variabel laten, melalui parameter; a) *Outer Model Analysis* berdasarkan *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliability* menggunakan nilai *composite reliability*, *cronbach alpha*, dan *AVE*, b) *Inner Model Analysis* melalui *R-Square*, dan c) pengujian hipotesis melalui *bootstrapping* menggunakan nilai *path coefficients*.

3. Hasil dan Pembahasan

1) Analisis Deskriptif

Dimanfaatkan guna mencerminkan karakteristik variabel yang diteliti. Hasil menunjukkan rata-rata capaian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebesar 65%, tergolong “baik”, menandakan mayoritas karyawan menilai program K3 berjalan cukup efektif, meskipun masih perlu peningkatan pada sosialisasi dan disiplin. Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja memiliki rata-rata 65,8%, juga dalam kategori “baik”, yang berarti kondisi kerja dinilai mendukung produktivitas dan menciptakan suasana kerja yang nyaman.

Variabel Kinerja Karyawan memperoleh capaian sebesar 66,4% dari skor maksimal, yang termasuk dalam kategori “baik”.

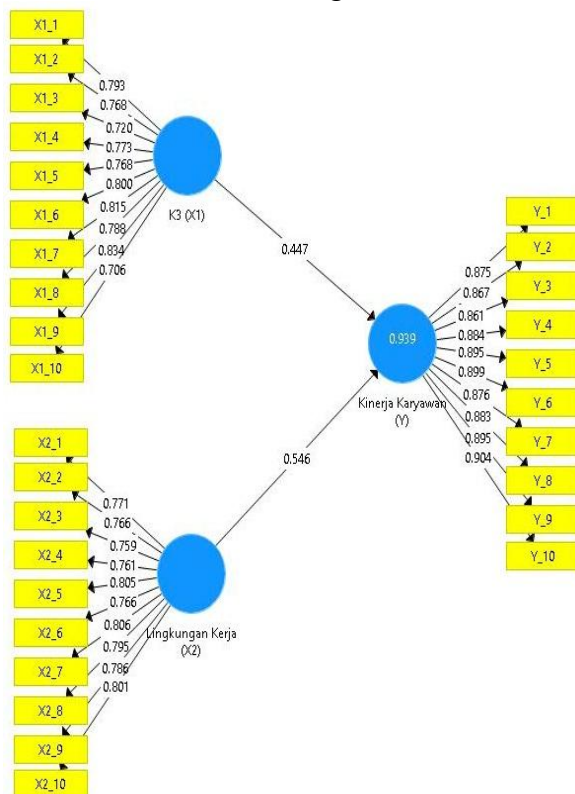


Sebagian besar responden merasa mampu menunjukkan kinerja yang baik, seperti menyelesaikan tugas tepat waktu, memenuhi target kerja, serta memberikan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Capaian yang cukup tinggi ini juga dapat diartikan sebagai hasil dari lingkungan kerja yang mendukung serta penerapan K3 yang sudah berjalan dengan baik.

2) Analisa Outer Model (Model Pengukuran)

Model ini menggambarkan keterkaitan antara masing-masing indikator dengan variabel laten yang diwakilinya. Melalui model ini, dapat pula diketahui sejauh mana variabel laten tersebut mampu merepresentasikan seluruh indikator yang membentuknya.

Gambar 1 Nilai Loading Factor



Sumber: *output SmartPLS (2025)*.

Berdasarkan Gambar 1 yang ditampilkan,

seluruh nilai pada masing-masing konstruk menunjukkan angka $> 0,7$ (Gozali & Latan, 2018) Hal ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk telah memenuhi tingkat validitas yang memadai.

Tabel 3 Discriminant Validity

	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	K3 (X1)
X1_1	0.738	0.731	0.793
X1_2	0.725	0.688	0.768
X1_3	0.690	0.697	0.720
X1_4	0.711	0.693	0.773
X1_5	0.719	0.704	0.768
X1_6	0.766	0.701	0.800
X1_7	0.779	0.748	0.815
X1_8	0.720	0.731	0.788
X1_9	0.781	0.749	0.834
X1_10	0.681	0.619	0.706
X2_1	0.693	0.771	0.662
X2_2	0.741	0.766	0.711
X2_3	0.732	0.759	0.679
X2_4	0.420	0.761	0.735
X2_5	0.760	0.805	0.709
X2_6	0.714	0.766	0.689
X2_7	0.776	0.806	0.736
X2_8	0.763	0.795	0.725
X2_9	0.731	0.786	0.708
X2_10	0.772	0.801	0.721
Y_1	0.875	0.842	0.810
Y_2	0.867	0.823	0.831
Y_3	0.861	0.829	0.801
Y_4	0.884	0.819	0.834
Y_5	0.895	0.825	0.833
Y_6	0.899	0.862	0.818
Y_7	0.876	0.831	0.831
Y_8	0.883	0.838	0.828
Y_9	0.895	0.887	0.874
Y_10	0.904	0.844	0.858

Sumber: *output SmartPLS (2025)*.

Setiap konstruk memiliki nilai *cross loading* tertinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya, yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan



dengan baik.

Tabel 4 Average variance Extracted

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)	0.604
Lingkungan Kerja (X2)	0.611
Kinerja Karyawan (Y)	0.781

Sumber: *output SmartPLS (2025).*

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) digunakan untuk mengukur seberapa besar varian indikator-indikator suatu konstruk yang mampu dijelaskan oleh konstruk tersebut. Menurut kriteria yang ditetapkan oleh Hair *et al.*, (2014) nilai AVE yang baik adalah > 0.5 , yang menunjukkan bahwa konstruk telah memiliki validitas konvergen yang memadai.

Analisis validitas konvergen menunjukkan seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,5 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja 0,604; Lingkungan Kerja 0,611; Kinerja Karyawan 0,781), sehingga masing-masing konstruk dinilai valid karena mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya.

Hasil ini memberikan keyakinan bahwa model pengukuran yang digunakan sudah cukup baik dalam merepresentasikan konstruk yang diteliti, sehingga analisis lanjutan terkait pengaruh antar variabel dapat dilakukan secara valid dan reliabel.

Tabel 5 Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.969	0.973
Lingkungan Kerja (X2)	0.929	0.940
K3 (X1)	0.927	0.938

Sumber: *output SmartPLS (2025).*

Seluruh konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0.7 , yang mengindikasikan bahwasannya instrumen dalam studi ini telah memenuhi standar reliabilitas. Dengan demikian, konstruk yang digunakan menunjukkan stabilitas dan konsistensi internal yang baik, serta berpotensi menghasilkan hasil yang serupa jika digunakan dalam penelitian lain

3) Analisa Inner Model

Pada pengujian ini bertujuan untuk menjelaskan seberapa erat hubungan antar variabel laten yang diteliti.

Tabel 6 R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.939	0.938

Sumber: *output SmartPLS (2025).*

Hasil analisis menunjukkan nilai R-Square untuk Kinerja Karyawan sebesar 0,939, artinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) serta Lingkungan Kerja (X2) mampu menjelaskan 93,9% variasi kinerja. Nilai ini tergolong kuat, sehingga keduanya memiliki pengaruh signifikan dan dominan. Sisanya, 6,1%, diperkirakan dipengaruhi faktor lain di luar model, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, atau beban kerja.

4) Pengujian Hipotesis

Keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis ditentukan berdasarkan nilai T-Statistics dan P-Value antar konstruk. H0 ditolak jika T-Statistics $> 1,96$ dan P-Value $< 0,05$, sehingga hipotesis alternatif diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 7 Path Coefficients

	(O)	(M)	(STD DEV)	(O/ST DEV)	P Values
(X1) -> (Y)	0.447	0.449	0.060	7.472	0.000
(X2) -> (Y)	0.546	0.545	0.060	9.130	0.000



Sumber: *output SmartPLS* (2025).

Keterangan: (O) = *Original Sample*, (M) = *Sample Mean*, (STDEV) = *Standard Deviation*, $(|O/STDEV|) = T \text{ Statistics}$.

Keputusan pengujian hipotesis ditentukan dengan membandingkan p value dan signifikansi 0,05. Jika p value < 0,05, maka H0 ditolak dan variabel dianggap berpengaruh signifikan.

Tabel 7 menunjukkan p value K3 sebesar 0,000, sehingga H0 ditolak dan K3 terbukti signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Koefisien jalur positif sebesar 0,447 mendukung kesimpulan bahwa penerapan K3 yang baik meningkatkan kinerja. Semakin optimal K3 diterapkan, kinerja karyawan cenderung lebih tinggi.

Penerapan K3 yang baik, seperti pelatihan keselamatan, penyediaan APD, dan prosedur pencegahan kecelakaan, menciptakan rasa aman dan meningkatkan kenyamanan kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Ningsih et al. (2024) di PT Artefak Arkindo (MK) yang menunjukkan program K3 efektif meningkatkan kinerja melalui pengurangan risiko, penggunaan APD, dan lingkungan kerja aman.

K3 juga memperkuat rasa aman, meningkatkan kesejahteraan, serta mengurangi tekanan psikologis akibat risiko kerja, sehingga mendukung kinerja yang lebih produktif. Konsep ini sesuai dengan kebutuhan rasa aman dalam teori Human Relations menurut Maslow (Zulaika et al., 2024), yang menekankan pentingnya keamanan fisik sebagai dasar motivasi kerja optimal.

Variabel Lingkungan Kerja memiliki p value $0,000 < 0,05$, sehingga H0 ditolak dan variabel ini signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Koefisien jalur positif sebesar

0,546 maka semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja.

Lingkungan kerja yang mendukung terbukti meningkatkan kinerja. Rohim (2018) menemukan bahwa kondisi fisik dan psikososial yang baik meningkatkan kepuasan dan kinerja di Pabrik Gula Djombang. Penelitian Irwan et al, (2022) di PT Hadji Kalla Toyota Makassar juga menunjukkan lingkungan kerja menjelaskan 44,3% variasi kinerja, dengan pengaruh yang signifikan.

Secara keseluruhan, baik penerapan K3 maupun lingkungan kerja yang optimal terbukti berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, didukung temuan penelitian sebelumnya.

Kesimpulan

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Fauzan Putra Perkasa. Beberapa indikasi misalnya tersedianya alat pelindung diri (APD), pelatihan keselamatan kerja, serta prosedur kerja yang aman memberikan kontribusi besar bagi karyawan dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Karyawan yang merasa terlindungi dari risiko kerja cenderung bekerja lebih tenang dan fokus, sehingga mampu menyelesaikan tugas sesuai target.

Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan indikasi suasana kerja yang mendukung, fasilitas kerja yang memadai, serta hubungan antar rekan kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang kondusif menjadikan karyawan merasa nyaman, betah, dan lebih termotivasi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dengan adanya penerapan K3 yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung,



perusahaan dapat menciptakan kondisi kerja yang optimal sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Daftar Pustaka

- Agus A & Fadli Y. (2022). "Disclosure : Journal of Accounting and Finance Pengaruh Profitabilitas (ROA) Dan Leverage (DER) Terhadap Nilai Perusahaan (Tobin ' s Q) Dengan Corporate Social Responsibility (CSR) Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Accounting & Finance*, 2." : 17–38.
- Anggoro, M. A., & Sibagariang, O. (2020). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanyoga Gemilang. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 15(2), 297-306.
- Apriliana N, Achmad E & Vera A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*. 10(1). 336-341.
- Baka KS, Sukwika T, & Maharani MDD. (2022). "Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Virtue Dragon Nickel Industry Konawe. Syntax Literate: *Jurnal Ilmiah Indonesia* [Internet]."
- Budiasa & Komang I. (2021). "*Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada."
- Darmadi (2020). "*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja*. Yogyakarta: BPFE."
- Djaelani M, Sinambela EA, Darmawan D, & Mardikaningsih R. (2021). "Strengthening the Culture of Occupational Safety and Health as a Contributor to the Formation of Construction Project Performance. *Journal of Marketing and Business Research* [Internet]."
- Faida & Eka W. (2019). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Jakarta : Indomedia Pustaka."
- Fitriani H & Putra IZ. (2022). "Pengaruh Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. HUTAMA KARYA. *Jurnal TAPAK (Teknologi Aplikasi Konstruksi)* [Internet]."
- Herry K. (2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. NUSA KONSTRUKSI ENJINIRING. *JURNAL PUNDI* [Internet]."
- Hernilawati, Sutriswanto, & Rusvitawati D. (2021). "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*."
- Hidayatullah A, & Tjahjawati S. (2017). "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*."
- Irwan, Andi, Azhary I, Nurdin L, & Zulqadri APPM. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Kinerja* 19(2): 522–26. doi:10.30872/jkin.v19i2.10997.
- Ladimu WH, Ahadian ER, Saputra MTY, Nagu N, & Tuhuteru E. (2022). "Analisis Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pekerja Pada Proyek Konstruksi Pembangunan Gedung di Kota Ternate Clayperon : *Jurnal Ilmiah Teknik Sipil* 2022."
- Maharamah ID, Soepatini, & Waskito J. (2023). "Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja



- Terhadap Kinerja Karyawan Jasa Konstruksi Di Surakarta. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* [Internet].”
- Mangkunegara, A. P. (2021). “Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi (14th Ed.). Remaja Rosdakarya.”
- Muttaqin R & Saputro A.H (2023). “Effect of Job Description and Compensation on Employee Performance at PT Mettana, Bandung City. JEMSI:” *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 9(4),: 1440–1445.
- Dian CN, Iwan KS, & Azis H. (2024). “Pengaruh Penerapan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. *Artefak Arkindo* (MK).” 4(11): 988–1000.
- Priansa, D. J. (2020). “*Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.”
- Ramli, & Soehatman. (2018). “*Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Penerbit Dian Rakyat, Jakarta.”
- Rohim & Abdul. (2018). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekonom dan Bisnis* 20(2): 119.
- Roro. (2020). “Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3). In 22 Maret 2020, 20:49.”
- Sangadji, Mamang E, & Sopiah. (2018). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.”
- Savitri, A. A. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT XY. *Paradigma: Jurnal Filsafat, Sains, Teknologi, dan Sosial Budaya*, 30(1), 290-302.
- Sinuhaji E (2019). “Manajemen Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Ke rja Karyawan. *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu*, 7(2),. : 11–15.
- Supriyadi & Agung. (2018). “Statistik Angka Kecelakaan Kerja Tahun 2018 Tertinggi Sejak 2001. In 10 Februari 2020.”
- Widodo, D S. (2021). “*Keselamatan & Kesehatan Kerja Manajemen & Implementasi Di Tempat Kerja (I)*. Penebar Media Pustaka.”
- Zulaika T & Nadila C. (2024). “Studi Literature Hubungan Penerapan Kesadaran Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *JK: Jurnal Kesehatan* 2(7): 441–51.

