

Pengaruh Lingkungan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi Pembangunan Gedung Majelis Desa Adat Kabupaten Tabanan, Bali

I Gusti Ngurah Putu Dharmayasa*, I Komang Agus Ariana, I Nengah Riana, Putu Budi Arnaya
& I Gusti Ngurah Nyoman Tri Werdi Atmaja

Program Studi Teknik Sipil, Universitas Pendidikan Nasional, Jalan Bedugul No.39 Denpasar, Bali –
Indonesia 80224

Email: ngurahdharmayasa@undiknas.ac.id

Dikirim: 17 September 2024

Direvisi: 8 Desember 2024

Diterima: 24 Desember 2024

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran vital dalam pencapaian tujuan perusahaan, baik yang berskala besar maupun kecil. Pengelolaan SDM menjadi sangat penting, terutama dalam era globalisasi, karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kompetensi karyawan. Karyawan memiliki sejumlah hak, seperti upah yang layak, jam kerja yang wajar, waktu istirahat dan cuti yang memadai, pelatihan, pendidikan, serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kesehatan terhadap kinerja karyawan di proyek konstruksi Gedung Majelis Desa Adat (MDA) Tabanan. Data dikumpulkan melalui survei kuantitatif menggunakan kuesioner yang melibatkan 75 responden. Hubungan antara variabel lingkungan kerja (X1) dan kesehatan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dianalisis menggunakan metode regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondisi kesehatan yang optimal berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya menciptakan tempat kerja yang aman dan sehat untuk meningkatkan produktivitas serta mencapai tujuan organisasi. Untuk tetap kompetitif di industri konstruksi, perusahaan perlu memprioritaskan kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari strategi keberlanjutan.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia (SDM), Gedung Majelis Desa Adat (MDA), Tabanan, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam perjalanan mencapai tujuannya, perusahaan tak dapat lepas dari peran krusial sumber daya manusianya (SDM). Setiap aktivitas perusahaan, mulai dari yang berskala kecil hingga besar, membutuhkan tenaga kerja yang kompeten (Soemarsono, 2018). Kontribusi SDM yang optimal menjadi kunci operasional perusahaan yang efektif dan efisien. Manusia memiliki potensi yang luar biasa dalam akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan dan kreativitas sebagai aset utama. Di era globalisasi yang penuh tantangan, keberhasilan bisnis dalam mencapai visi dan misi bergantung pada kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan profesionalisme dan dedikasi. Oleh karena itu, penerapan manajemen SDM yang sistematis, terencana, dan efisien menjadi hal yang esensial. Hal ini mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, pengembangan, pelatihan, dan penempatan karyawan (Ridwani et al., 2023).

Di sisi lain, perusahaan juga perlu memberikan hak-hak yang layak bagi karyawannya, seperti gaji yang sesuai dengan standar industri, waktu kerja yang wajar, waktu istirahat dan cuti yang cukup, kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Pentingnya hak-hak karyawan ini ditegaskan dalam (Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003, 2003) tentang ketenagakerjaan. Undang-undang ini menunjukkan komitmen pemerintah dalam melindungi dan memberdayakan karyawan sebagai potensi penting dalam pembangunan bangsa. Hal ini berlaku untuk semua perusahaan di Indonesia, tanpa terkecuali (Faisal, 2021).

Perusahaan didorong untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar berkualitas dan bekerja dengan baik seiring perkembangan teknologi dan inovasi di bidang konstruksi. Salah satu caranya adalah dengan membuat tempat kerja menjadi tempat yang sehat dan aman. Lingkungan kerja mencakup lingkungan material dan psikologis di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat menyediakan lingkungan kerja yang memadai baik secara fisik maupun non-fisik. Lingkungan non-fisik termasuk suasana kerja, kesejahteraan, dan hubungan antar sesama karyawan. Lingkungan fisik termasuk tempat kerja yang nyaman, udara yang bersih, dan hubungan yang baik antar sesama karyawan dan pimpinan.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat memberikan berbagai manfaat bagi perusahaan, antara lain: (1) mengurangi jumlah hari kerja yang hilang akibat sakit atau kecelakaan, (2) meningkatkan efisiensi, motivasi, dan komitmen karyawan, (3) menekan biaya kesehatan dan asuransi, (4) menurunkan biaya

kompensasi pekerja karena klaim kecelakaan kerja yang lebih sedikit, serta (5) meningkatkan fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi karyawan melalui partisipasi dan rasa kepemilikan yang lebih tinggi (Ashari, 2021).

Selain lingkungan kerja, kesehatan kerja adalah komponen lain yang memengaruhi kinerja pekerja. Bagian dari hak pekerja adalah kesehatan kerja, yang mencakup aspek fisik, mental, dan sosial, yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Tujuannya adalah agar karyawan dapat memperoleh kesehatan fisik, mental, dan sosial yang ideal sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan terbaik (Hasibuan et al., 2020; Parashakti and Putriawati, 2020).

Jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia telah meningkat. Data dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menunjukkan 177.000 kasus pada tahun 2020, meningkat dari 114.000 kasus pada tahun 2019 (Dengo et al., 2023). Setiap tahun, lebih dari 250 juta kecelakaan di tempat kerja terjadi, yang menyebabkan 1,2 juta kematian dan lebih dari 160 juta pekerja sakit (Desta and Lendrawati, 2023; Suwignyo et al., 2019). Fakta-fakta ini menunjukkan betapa pentingnya meningkatkan perhatian terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja. K3 adalah tindakan pencegahan yang membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, selain mengurangi angka kematian karyawan (Khusna et al., 2023).

Mencegah kecelakaan kerja adalah tanggung jawab setiap organisasi, pengelola perusahaan, dan negara. Hal ini dapat dicapai dengan memaksimalkan aspek lingkungan dan kesehatan kerja. Jika tempat kerja memiliki lingkungan yang aman dan sehat, pekerja akan merasa lebih tenang dan merasa aman. Hal ini akan meningkatkan kinerja dan performa mereka secara maksimal. Kinerja organisasi sangat penting karena berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan produktivitas kerja. Prawirosentono (2008) dan Sinambela (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok yang terlibat dalam sebuah organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Berbagai faktor mempengaruhi kinerja yang optimal.

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan kesehatan kerja memengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di proyek konstruksi pembangunan Gedung Majelis Desa Adat (MDA) Tabanan. Diharapkan melalui penelitian dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana kesehatan kerja dan lingkungan kerja sangat penting bagi kinerja karyawan konstruksi. Perusahaan dapat menggunakan pengetahuan ini untuk membuat strategi yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan menyenangkan. Dengan cara ini, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara maksimal (ILO-SCORE, 2013), dan ini akan membantu mencapai tujuan pembangunan Gedung Majelis Desa Adat Tabanan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Gedung Majelis Desa Adat Kabupaten Tabanan, dengan rancangan waktu penelitian selama sebulan yaitu bulan Januari - Februari 2023. Proyek Gedung Majelis Desa Adat Kabupaten Tabanan ini (Gambar 1) direncanakan dengan mengutamakan lingkungan dan kesehatan kerja, karena hal tersebut merupakan aspek yang sangat penting untuk diperhatikan dan dilaksanakan. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan bersama dengan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan proyek pembangunan Gedung Majelis Desa Adat (MDA) Tabanan, yang berjumlah 75 orang. Menurut Adiyanta (2019), metode ini dipilih karena populasinya kecil dan memungkinkan pengumpulan data yang luas.



Gambar 1. Lokasi penelitian di Gedung Majelis Desa Adat Kabupaten Tabanan

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara (data primer) dan dokumentasi serta dokumen lainnya (data sekunder). Data primer diperoleh dari jawaban pekerja atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari profil pekerja, dan riset pustaka (artikel, buku, jurnal). Studi ini menggunakan tiga variabel. Dua variabel bebas adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2), dan satu variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan variabel-variabel ini, kuesioner dibuat dengan indikator masing-masing variabel. Indikator yang disusun sebagai pertanyaan untuk variabel penelitian ini disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Variabel dan indikator penelitian

No.	Pertanyaan
Variabel Lingkungan Kerja (X₁)	
1	Kondis lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat melancarkan pekerjaan.
2	Tatacara menyimpan barang yang tepat untuk menjaga kualitas dan mencegah kecelakaan.
3	Alat pelindung kerja seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, masker selalu disediakan oleh perusahaan untuk mencegah kecelakaan.
4	Tingkat pencahayaan yang cukup memadai.
5	Pengendalian emosi karena tekanan penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu.
Variabel Kesehatan Kerja (X₂)	
1	Selalu memeriksa kesehatan karyawan.
2	Ada jaminan kesehatan untuk setiap karyawan.
3	Tersedianya obat-obatan untuk kecelakaan.
4	Adanya petugas penjagaan kebersihan.
5	Tersedianya fasilitas yang mendukung kesehatan kerja.
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	
1	Menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi.
2	Bekerja mengikuti standar mutu yang ditetapkan oleh perusahaan.
3	Menetapkan tingkat kualitas kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4	Mampu menggunakan fasilitas yang diberikan perusahaan dengan baik.
5	Mampu bekerja dengan efisien dan efektif

Sumber: (Abdillah et al., 2024; Budihardjo et al., 2017)

Selanjutnya dari hasil kuesioner dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh dengan beberapa tahap pengujian, diantaranya:

1. Uji Instrumentasi (uji validitas dan uji reliabilitas)
Pengujian instrumen adalah proses untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian memenuhi standar kualitas yang memadai. Validitas dan reliabilitas adalah dua komponen penting dari pengujian instrumen. Validitas menunjukkan seberapa baik alat mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas menunjukkan bahwa hasil pengukuran alat tersebut stabil dan konsisten (Marnilin et al., 2023).
2. Uji Analisis Regresi Berganda
Analisis Regresi Berganda menjadi alat penting untuk mengetahui hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Tujuannya adalah untuk mengukur sejauh mana Lingkungan dan Kesehatan Kerja (X₁ dan X₂) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di proyek pembangunan Gedung Majelis Desa Adat (MDA) Kabupaten Tabanan. Kondisi ini dapat dituliskan dalam persamaan:
$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

Dengan Y adalah variabel terikat untuk kinerja karyawan, b₀ adalah konstanta, b₁ adalah koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja, b₂ adalah koefisien regresi untuk variabel Kesehatan Kerja (X₂), dan e adalah tingkat kesalahan.
3. Uji t (Uji Parsial)
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas Lingkungan Kerja (X₁) dan Kesehatan Kerja (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Uji t memberikan bukti ilmiah bahwa variabel bebas ini secara khusus memiliki hubungan yang signifikan dengan Kinerja Karyawan di proyek pembangunan Gedung MDA Tabanan. Hal ini penting untuk memahami apa yang paling mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana meningkatkannya.
4. Uji F (Uji Simultan)
Proses selanjutnya adalah Uji F. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan kesehatan kerja (variabel bebas), memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, (kinerja karyawan), pada proyek pembangunan Gedung MDA Tabanan. Uji F memberikan bukti ilmiah bahwa kombinasi variabel bebas ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini

penting untuk memahami bagaimana kedua komponen ini berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan dan untuk membuat rencana yang tepat untuk meningkatkannya.

3. HASIL DAN DISKUSI

Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 75 pekerja proyek Pembangunan Gedung Majelis Desa Adat Kabupaten Tabanan, kami dapat mengetahui karakteristik masing-masing pekerja. Kami menggunakan informasi ini untuk membantu mereka membuat strategi lingkungan dan kesehatan kerja yang sesuai dengan karakteristik mereka.

A. Karakteristik Responden

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dari 75 responden yang telah disurvei dirangkum pada Tabel 2. Dari 68 responden, mayoritas adalah laki-laki, dengan 68 atau 84,4%, dan 7 atau 15,6% perempuan. Analisis berdasarkan umur dilakukan untuk mengetahui komposisi umur responden. Komposisi umur responden disajikan di Tabel 3. Tabel 3 menunjukkan bahwa sebanyak 58,9 persen dari 75 responden adalah karyawan berusia antara 30 dan 39 tahun.

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	68	84,4
Perempuan	7	15,6
Total	75	100

Tabel 3. Karakteristik Responden Karakter Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	<20 tahun	0	0,00 %
2	20-29 tahun	26	37,90 %
3	30-39 tahun	46	58,90 %
4	40-50 tahun	3	3,20 %
Total		75	100,00 %

B. Uji Instrumentasi

Uji instrumentasi dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Suatu kuesioner dapat dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel dan berlaku sebaliknya (Dewi and Sudaryanto, 2020). Nilai *r* tabel untuk taraf signifikansi 5% (0,05) untuk dua sisi dengan 40 responden (*n*) adalah 0,312. Tabel 4 menunjukkan hasil pengujian validitas kuesioner.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas pada masing-masing variabel

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,538	0,312	Valid
	X _{1.2}	0,477	0,312	Valid
	X _{1.3}	0,485	0,312	Valid
	X _{1.4}	0,644	0,312	Valid
	X _{1.5}	0,617	0,312	Valid
Kesehatan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,503	0,312	Valid
	X _{2.2}	0,570	0,312	Valid
	X _{2.3}	0,546	0,312	Valid
	X _{2.4}	0,325	0,312	Valid
	X _{2.5}	0,472	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,344	0,312	Valid
	Y ₂	0,339	0,312	Valid
	Y ₃	0,710	0,312	Valid
	Y ₄	0,368	0,312	Valid
	Y ₅	0,733	0,312	Valid

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas terhadap kuesioner dengan metode *Cronbach Alpha*. Nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* harus memenuhi ambang 0,60. Jika nilainya kurang dari 0,60, instrumen penelitian dianggap tidak reliabel (Anggraini et al., 2022). Rangkuman uji reliabilitas disampaikan pada Tabel 5. Berdasarkan uji reliabilitas di Tabel 5, maka kuesioner dapat dinyatakan telah reliabel karena untuk setiap variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* telah melebihi 0,6.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas pada masing-masing variabel

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Jumlah Item
Lingkungan kerja	0,601	5
Kesehatan kerja	0,705	5
Kinerja karyawan	0,611	5

C. Uji Regresi Berganda

Hubungan linear antara dua atau lebih variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) diamati melalui analisis regresi berganda. Berdasarkan uji regresi berganda, maka dapat dilihat hubungan antar variabel yang ditampilkan dalam Tabel 6. Melihat data dari Tabel 6, maka persamaan regresi yang didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut: $Y = 7,884 + 0,306X_1 + 0,238X_2$. Selanjutnya berdasarkan analisis regresi, terdapat pengaruh signifikan dari Lingkungan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi dari kedua variabel yang lebih kecil dari 0,05. Nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,01, menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan Kesehatan Kerja (X2) yang memiliki nilai signifikansi 0,02. Nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,306 poin untuk setiap peningkatan 1 poin pada nilai Lingkungan Kerja (X1). Sebaliknya, nilai Kesehatan Kerja (X2) akan meningkat sebesar 0,238 poin untuk setiap peningkatan 1 poin pada nilai Kesehatan Kerja (X2).

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.884	2.107		3.742	.000
	Lingkungan kerja	.306	.116	.305	2.642	.001
	Kesehatan kerja	.238	.100	.274	2.378	.002

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

D. Uji t (uji parsial)

Selain dengan analisis regresi, hubungan variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) dan Kesehatan Kerja (X2) juga diuji dengan uji t. Uji parsial merupakan analisis hipotesis yang bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara terpisah terhadap variabel terikatnya, yang dapat dilihat pada Tabel 7. Berdasarkan hasil dari tabel uji t, variabel lingkungan kerja (X1) memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$ dan t hitung = 2,642 lebih besar dari t kritis = 1,992. Variabel kesehatan kerja (X2) memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$ dan t hitung = 2,378 lebih besar dari t kritis = 1,992. Dengan demikian, variabel kesehatan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.884	2.107		3.742	.000
	Lingkungan kerja	.306	.116	.305	2.642	0.010
	Kesehatan kerja	.238	.100	.274	2.378	0.020

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Selanjutnya, uji simultan (F) digunakan untuk menentukan pengaruh dua variabel bebas—lingkungan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2)—terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Nilai signifikan dibandingkan untuk memilih uji hipotesis F. Variabel bebas dan variabel terikat dipengaruhi secara bersamaan, jika nilai signifikannya kurang dari 0,05 seperti yang dirangkum pada Tabel 8. Berdasarkan Tabel 8, maka dapat dilihat bahwa lingkungan kerja dan kesehatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan pada pembangunan Gedung Majelis Desa Adat Kabupaten Tabanan karena memiliki nilai $F = 10,722$ yang berarti model secara keseluruhan signifikan pada level signifikan 0,05.

Tabel 8. Tabel Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	146.050	2	73.025	10.722	.000 ^b
	Residual	469.950	69	6.811		
	Total	616.000	71			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja , kesehatan kerja

4. KESIMPULAN

Studi ini menemukan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting untuk mencapai tujuan setiap perusahaan, terlepas dari ukurannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk kesuksesan bisnis, terutama di pasar global. Hak-hak yang dilindungi oleh undang-undang termasuk gaji yang layak, jam kerja yang sesuai, waktu istirahat yang cukup, pendidikan dan pelatihan, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Fokus penelitian ini adalah bagaimana lingkungan kerja dan kesehatan memengaruhi kinerja karyawan di proyek konstruksi Gedung Majelis Desa Adat (MDA) Tabanan. Data dikumpulkan melalui metode survei kuantitatif dari 75 karyawan. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), analisis regresi berganda digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kesehatan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondisi kesehatan yang baik, karyawan lebih produktif. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel lingkungan kerja dan kesehatan kerja, menurut uji parsial (uji t), dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Selain itu, uji simultan menunjukkan bahwa variabel ini mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan bahwa perusahaan harus memprioritaskan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat untuk meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi risiko kecelakaan kerja, dan meningkatkan kinerja. Dengan cara ini, perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dan tetap kompetitif di industri konstruksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., Oktavia, V., Subagyo, H., Febriana, E.A., 2024. Pengaruh Keselamatan Kerja, Kenyamanan Kerja, dan Kesehatan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Tirta Moedal Kota Semarang. *emt* 8, 1480–1491. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i4.3205>
- Adiyanta, F.C.S., 2019. Hukum dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris. *Administrative Law and Governance Journal* 2, 697–709. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i4.697-709>
- Angraini, F.D.P., Aprianti, A., Setyawati, V.A.V., Hartanto, A.A., 2022. Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu* 6, 6491–6504. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206>
- Ashari, E., 2021. Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Area Palopo (Disertasi). Universitas Muhammadiyah Palopo, Palopo.
- Budihardjo, P.H., Lengkong, V.P.K., Dotulong, L.O.H., 2017. Pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18374>
- Dengo, M.R., Arda, Z.A., B, P.A., Darise, D.S., 2023. Analisis Kelelahan Kerja pada Petugas Damkar di BPBD Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Promotif Preventif* 6, 230–236. <https://doi.org/10.47650/jpp.v6i2.744>
- Desta, Y., Lendrawati, 2023. Analisis Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Puskesmas Nan Balimo Kota Solok. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi* 3, 284–296. <https://doi.org/10.47709/jebma.v3i2.2634>
- Dewi, S.K., Sudaryanto, A., 2020. Validitas dan Reliabilitas Kuisioner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah.
- Faisal, M., 2021. Perlindungan Hukum terhadap Karyawan yang Bekerja Shift Malam (Studi pada PT INDOMARCO PRISMATAMA) (skripsi). Prodi Ilmu Hukum.
- Hasibuan, A., Purba, B., Marzuki, I., Mahyuddin, Sianturi, E., Armus, R., Gusty, S., Chaerul, M., Sitorus, E., Khariri, Bachtiar, E., Susilawaty, A., Jamaludin, 2020. Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Yayasan Kita Menulis, Medan.
- ILO-SCORE, 2013. Keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja: Sarana untuk produktivitas, Pedoman pelatihan untuk manajer dan pekerja. Geneva, Switzerland.

- Khusna, K., Muhsyi, A., Saádah, N., C, S.B., 2023. Urgensi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Organisasi Publik di Kabupten Jember. *aamama* 49–56. <https://doi.org/10.30649/aamama.v26i1.146>
- Marnilin, F., Mutmainah, I., Yulia, I.A., Mahfudi, A.Z., 2023. Pengaruh Perceived Value Terhadap Kepuasan Implementasi Program MBKM. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 11, 1–10. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i1.936>
- Parashakti, R.D., Putriawati, 2020. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 1, 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Prawirosentono, S., 2008. Manajemen sumber daya manusia: Kebijakan kinerja karyawan, Kiat membangun organisasi kompetitif era perdagangan bebas dunia. BPFE, Yogyakarta.
- Ridwani, R.R., Khaerunisa, A., Marhadi, A., Raya, C.S., Piliyanto, E.A., Lestari, S.I., Jumawan, J., Hadita, H., 2023. Pengaruh Perilaku Sumber Daya Manusia Dalam Kehidupan Organisasi Bisnis Di Era Global. *Jurnal Mahasiswa Kreatif* 1, 65–77. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i4.662>
- Sinambela, L.P., 2017. Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soemarsono, S., 2018. SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi [WWW Document]. URL <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html> (accessed 12.25.24).
- Suwignyo, S., Dhina, D.F., Rahayu, S.T., 2019. Hubungan faktor penyebab kecelakaan kerja dengan kejadian tersayat pada pembersih bawang di Pasar Segiri dan Pasar Kedondong Samarinda. *kes.uwi.j.kesehat.masy.* 4, 79–86. <https://doi.org/10.24903/kujkm.v4i2.466>
- Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003, 2003. Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.