

Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Singa Mas Anugerah Berkah (Letizia)

Yasinta Sekar Prasasti, I.A Nuh Kartini

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : sekarprasasti92@gmail.com, nuhkartini@untag-sby.ac.id

Abstrak

Studi ini memiliki tujuan berupa untuk menunjukkan dan menguji dampak dari budaya keselamatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Singa Mas Anugerah Berkah (Letizia). Studi tersebut berjenis penelitian Causal Explanatory dengan populasi yang ditetapkan dalam penelitian yaitu semua pekerja produksi PT Singa Mas Anugerah Berkah (Letizia) sebanyak 53 karyawan. Data dianalisis dengan menggunakan program statistik spss versi 25. Data yang akan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik seperti multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji normalitas data digunakan. Hasil uji F dengan nilai 0,000, menunjukkan signifikansi pada Tingkat kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, budaya keselamatan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Budaya Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja*

Abstract

This study aims to show and test the impact of safety culture, workload, and work environment on employee performance of PT Singa Mas Anugerah Berkah (Letizia). The study is a Causal Explanatory research type with the population set in the study, namely all production workers of PT Singa Mas Anugerah Berkah (Letizia) as many as 53 employees. The data were analyzed using the spss version 25 statistical program. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis to test the hypothesis. Classical assumption tests such as multicollinearity test, autocorrelation test, and data normality test are used. The F test result, with a value of 0.000, shows significance at a level less than 0.05. Based on the result of this study, it can be concluded that workload has no significant effect on employee performance. On the other hand, safety culture and work environment have a significant effect on employee performance. Furthermore, all variables examined in this study show a significant influence on employee performance.

Keywords: *Safety Culture, Workload, Work Environment*

Pendahuluan

Dalam keberhasilan organisasi suatu perusahaan, keberadaan dan pengaruh personalnya tidak dapat diabaikan. SDM merupakan individu yang bekerja untuk organisasi, memiliki peran penting sebagai tenaga penggerak, pembuat keputusan, dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi.

Sangat penting bagi setiap perusahaan untuk mengupayakan hasil kinerja yang optimal, karena hal ini memungkinkan karyawan untuk bekerja efisiensi maksimal dan mencapai tujuan mereka. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memenuhi segala kebutuhan karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuannya dengan cepat.

Masalah keselamatan kerja merupakan sebagian dari isu yang tidak dapat dipisahkan dari konteks permasalahan yang ada. Setiap karyawan memiliki hak mendapatkan perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja dalam setiap pelaksanaan pekerjaan mereka, sesuai dengan peraturan undang-undang yang telah diatur oleh pemerintah. Kinerja karyawan dapat menurun apabila minimnya keselamatan kerja bagi semua karyawan, terutama bagi karyawan yang memiliki tugas yang beresiko tinggi. Seperti teknisi mekanik, lingkungan kerja yang tidak aman, interaksi antara manusia dengan manusia. Hal ini menjadikan budaya keselamatan kerja sangat dibutuhkan bagi setiap pekerja. Faktor seperti peningkatan beban kerja dan kondisi kerja perlu menjadi perhatian bagi setiap organisasi, karena dapat menjadi penyebab utama dari permasalahan tersebut.

PT Singa Mas Anugerah Berkah (Letizia) merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi minyak, baik itu minyak goreng kelapa sawit dan minyak curah. Saat ini, organisasi belum memiliki Sistem Manajemen keselamatan dan kesehatan Kerja (SMK3) yang sesuai dengan peraturan yang digariskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Menurut pasal 86 ayat 1 dalam undang-undang tersebut, setiap pekerja berhak agar bisa beraktivitas di lingkungan yang aman dan stabil, serta memiliki etika dan perilaku yang menghormati martabat manusia dan sejalan dengan ajaran agama. Karena tingginya potensi risiko kecelakaan kerja, yang dapat dilihat dari meningkatnya angka kejadian dari tahun 2019 hingga 2021, PT Singa Mas Anugerah Berkah membutuhkan sistem manajemen keselamatan kerja yang kuat. Dengan

dibentuknya sistem ini, diharapkan organisasi dapat menghasilkan produk-produk berkualitas dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara maksimal.

Penerapan budaya keselamatan kerja yang belum optimal pada perusahaan tersebut, mengakibatkan berbagai faktor mempengaruhi penyusutan kinerja. Seperti yaitu beban kerja yang terlalu berat, akibatnya, efisiensi kerja karyawan tidak dapat mencapai secara efisien dan optimal. Mereka tidak memiliki tugas pekerjaan yang tetap, dan umumnya harus mampu melaksanakan berbagai pekerjaan di berbagai bidang. Selain itu, PT Singa Mas Anugerah Berkah (Letizia) telah menetapkan jam kerja 9 jam selama 6 hari dalam seminggu. Perlu dicatat bahwa durasi maksimum operasi per hari ditetapkan 7 jam selama 6 hari kerja dan 8 jam untuk 5 hari kerja, hal ini diatur dalam ayat (1) dan (2) sebagaimana diatur dalam ayat (1) dan (2) PP No.35/2021. Waktu kegiatan yang Panjang menyebabkan pekerja lamban dalam bekerja, kurang terampil dan stress dalam bekerja. Jika permasalahan ini terus terjadi, faktor-faktor ini bisa menjadi penghalang bagi perusahaan untuk mencapai sasaran yang sudah diterapkan.

Kondisi lingkungan kerja tidak mendukung, seperti kurangnya sirkulasi udara yang baik dan ruang kerja padat, dapat menyebabkan ketidaknyamanan pada karyawan selama bekerja. Hal tersebut membuat karyawan lebih tertarik untuk mengobrol daripada fokus pada pekerjaan mereka. Selain itu, kelelahan juga dapat menghambat kinerja karyawan. Ketika tingkat pencahayaan di tempat kerja tidak cocok, kondisi tersebut dapat menyebabkan tekanan pada mata yang secara negative dapat mempengaruhi kondisi fisik mereka.

Tinjauan Pustaka

Budaya Keselamatan Kerja (X1)

Guldenmund (2000) mendefinisikan budaya keselamatan kerja adalah Sebagian aspek dalam budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap sikap dan tindakan yang

berkaitan dengan mengurangi atau meningkatkan risiko kecelakaan di tempat kerja. Hal ini harus dijadikan prioritas utama dalam menjalankan operasional organisasi. Budaya keselamatan kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi.

Jika budaya keselamatan kerja diterapkan dengan optimal, karyawan akan cenderung lebih waspada terhadap potensi bahaya dan merasa lebih aman terhadap potensi bahaya dan merasa lebih aman dalam melaksanakan tugas mereka. Serta dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kesadaran, menghindari tindakan yang beresiko, serta dapat menjalankan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Menurut Sunyoto (2013:240) mengemukakan terdapat indikator keselamatan kerja antara lain: -Pembiayaan untuk kesehatan, -Pelayanan Kesehatan, -Peralatan dan perlengkapan, - kelalaian -Tempat penyimpanan barang,-tanggungjawab pekerjaan, - prosedur.

Beban Kerja (X2)

Beban kerja ialah suatu cara atau tindakan yang perlu dilakukan seorang pekerja segera pada saat tertentu yang diungkapkan oleh Vanchapo (2020:1). Karyawan harus memprioritaskan tugas, mengalokasikan sumber daya yang ada dan mengatur waktu dengan baik agar dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu dan mencapai hasil yang positif. Jika beban kerja terlaksana dengan baik, jika mampu merencanakan waktu secara optimal dan menyesuaikan pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki karyawan, sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Begitupun sebaliknya, apabila tidak ditangani dengan baik dapat mengakibatkan penurunan kerja seperti stress, kelelahan, dan kualitas kerja akan buruk. Menurut Putra A.S (2012:22) terdapat berbagai faktor yang dapat dianggap sebagai indikator beban kerja. Faktor-faktor ini mencakup kondisi Dimana pekerja beroperasi, tujuan yang diharapkan untuk dicapai, penggunaan jam kerja yang efisien, dan kepatuhan mereka terhadap praktik kerja yang telah ditetapkan.

Lingkungan Kerja (X3)

Menurut Sunyoto (2015:38) Lingkungan kerja yakni apa saja yang berada di sekitar tempat kerja pegawai dan memiliki potensi untuk mempengaruhi cara kerja dan hasil

pekerjaan yang dilakukan. Lingkungan kerja mencakup pada elemen fisik, sosial, dan aspek psikologi yang mempengaruhi kondisi dan pengalaman seseorang pekerja dalam bekerja. Elemen-elemen tersebut dapat mempengaruhi kenyamanan dan Kesehatan seorang pekerja serta efisiensi dan produktivitas dalam bekerja. Farida dan Hartono (2016) mengidentifikasi beberapa indikator lingkungan kerja yang meliputi: a. Pencahayaan, b. Sirkulasi udara, c. Kebersihan, d. Keamanan, e. Hubungan atasan, f. Hubungan bawahan, g. Hubungan dengan rekan kerja.

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Torang (2014) yang mengatakan bahwa Kinerja mengacu pada efek kerja individu atau kelompok suatu organisasi yang mencakup kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan norma dan standar operasional. Kinerja karyawan digunakan untuk memenuhi tujuan dan tanggung jawabnya dalam konteks pekerjaan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan secara regular oleh atasan atau manajer sebagai bagian dari manajemen SDM dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:75), menyatakan indikator dari kinerja karyawan antara lain: 1)Kualitas pekerja, 2)Kuantitas kerja, 3)Pelaksanaan tugas, 4)Tanggung jawab.

Rumusan Hipotesis

- H1: Budaya keselamatan di PT Singa Mas Anugerah Berkah (Letizia) sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.
- H2: Beban kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Singa Mas Anugerah Berkah (Letizia).
- H3: Kinerja karyawan PT Singa Mas Anugerah Berkah (Letizia) sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

H4: Kinerja karyawan PT Singa Mas Anugerah Berkah (Letizia) dipengaruhi oleh budaya keselamatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Studi yakni jenis penelitian *causal explanatory*. Data diaplikasikan berisi data berbentuk kuantitatif, dimana penelitian ini memerlukan penggunaan angka dalam pengumpulan dan interpretasi data. Data ini kemudian diproses dan dianalisis memakai program statistic SPSS versi 25.

Populasi & Sampel

Dalam studi ini populasinya seluruhnya ialah karyawan pada PT Singa Mas Anugerah Berkah (Letizia) sebanyak 75 karyawan, Dimana terdiri dari 53 karyawan produksi dan 22 karyawan kantor. Sampel dari penelitian ini yaitu seluruh pekerja produksi pada PT Singa Mas Anugerah Berkah sebanyak 53 karyawan.

Tekhnik Analisis Data

Studi ini melibatkan penggunaan metode pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner, Dimana menggunakan model skala likert 5 gradasi. Sebagai alat kur pernyataan yang tertera dalam angket.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Berlandaskan hasil yang dipraktikkan, ditemukan bahwasannya r_{table} dalam penelitian ini dengan rumus (df) dapat dihitung $53-2 = 51$ dan menggunakan alpha sejumlah 0,05. Hasil perhitungan menyatakan nilai r_{table} yaitu 0,2706. Penemuan ini menyatakan bahwa terdapat korelasi antara budaya keselamatan kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, dengan bukti koefisien korelasi sebanyak 0,706 yang lebih besar dari r_{hitung} .

Uji Reliabilitas

| Variabel | (α) Cronbach' alpha | (α) Kritis | Keterangan |
|-------------------------------|------------------------------|---------------------|------------|
| Budaya Keselamatan Kerja (X1) | 0,889 | 0,60 | Reliabel |
| Beban Kerja (X2) | 0,871 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0,862 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,672 | 0,60 | Reliabel |

Dari table diatas, terlihat bahwa pada penelitian ini variabel bebas yang diamati ialah nilai koefisien reliabilitas cornbach's alpha melebihi 0,60. Dari hasil penelitian tersebut, kita dapat menyimpulkan bahwa instrument yang dipakai dalam pengujian ini dapat dianggap diandalkan serta bisa dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 53 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.87671557 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .068 |
| | Positive | .054 |
| | Negative | -.068 |
| Test Statistic | | .068 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal | | |

Berdasar table diatas menginterpretasikan nilai signifikan (Asmp. Sig. (2-tailed) berupa 0,200 > 0,05 didapat katakana bahwa daata tersebut tidak menunjukkan bukti yang cukup untuk menyimpulkan bahwa distribusinya berbeda secara signifikan dari

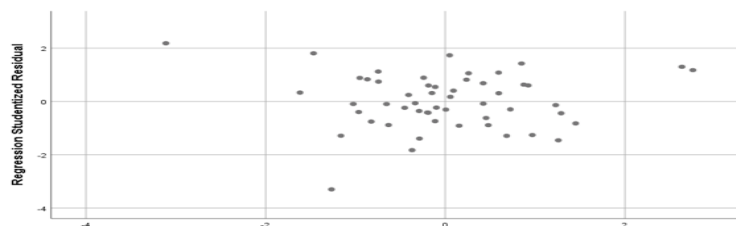
sebuah distribusi normal. Dengan kata lain, kemungkinan besar data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| BUDAYA KESELAMATAN KERJA | .982 | 1.018 |
| BEBAN KERJA | .892 | 1.121 |
| LINGKUNGAN KERJA | .890 | 1.123 |

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah disebutkan sebelumnya, terlihat bahwa nilai *Tolerance* melebihi 0,10 dan VIF dibawah 10. Dapat ditarik kesimpulan tidak adanya multikolinearitas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Studi ini menggunakan scatterplot pada SPSS versi 25. Berdasarkan observasi, titik-titik berdistribusi secara acak dan tidak membentuk pola khusus. Karena itu, diperoleh penelitian ini tidak menghasilkan heteroskedastisitas dan model regresi yang dilakukan layak untuk digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 20.229 | 6.307 | | 3.208 | .002 |
| | BUDAYA KESELAMATAN KERJA | .132 | .049 | .318 | 2.703 | .009 |
| | BEBAN KERJA | -.034 | .077 | -.054 | -.434 | .666 |
| | LINGKUNGAN KERJA | .222 | .059 | .466 | 3.765 | .000 |

Bentuk persamaan regresi yaitu:

$$Y = 20.229 + 0,132 X_1 - 0,034 X_2 + 0,222 X_3$$

Penjelasan model regresi di atas sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 20.229 menunjukkan nilai kinerja karyawan sebesar 20.229 pada saat budaya keselamatan kerja (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) konstan.
2. Budaya keselamatan kerja (X1) mempunyai nilai koefisien regresi positif sebanyak 0,132, menyatakan bahwa untuk setiap kenaikan 1 satuan budaya keselamatan kerja, maka akan terjadi kenaikan sebanyak 0,132 pada kinerja karyawan (Y). Hubungan ini berlaku dengan asumsi bahwa variabel independent lainnya tetap.
3. Koefisien regresi untuk variabel Beban kerja (X2) adalah -0,034, menyatakan bahwa setiap peningkatan satuan pada beban kerja akan mengakibatkan penurunan sebesar -0,034 pada kinerja karyawan (Y), dengan asumsi semua variabel lain tetap.
4. Koefisien regresi (X3) untuk lingkungan kerja sebesar 0,222 menyatakan bahwa kenaikan 1 satuan pada variabel lingkungan kerja menyebabkan kenaikan 0,222 pada kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis regresi linier berganda, kinerja karyawan dipengaruhi oleh bahwa budaya keselamatan kerja, lingkungan kerja dan lingkungan kerja secara simultan. Telah terbukti bahwa variabel lingkungan kerja menjadi faktor yang lebih kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan dengan hasil analisis regresi linear berganda mencapai 0,222.

Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .577 ^a | .333 | .292 | 3.99363 |

Dari table diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan SPSS menunjukkan R Square sebesar 0,333. Beraarti 33,3% kinerja karyawan. Faktor Budaya keselamatan kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) memberikan kontribusi pada pemahaman berbagai elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, sebanyak 66,7% variasi kinerja karyawan dipengaruhi pada variable selain model yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 389.968 | 3 | 129.989 | 8.150 | .000 ^b |
| | Residual | 781.504 | 49 | 15.949 | | |
| | Total | 1171.472 | 52 | | | |

Pada hasil pengujian diatas F hitung sebesar 8,150 (angka probabilitas sig.) = 0,000. Angka F hitung 8,150 > F tabel 2,79 < 0,05 atau angka 0,000 < 0,05. Penolakan Ho ditentukan berdasarkan adanya pengaruh simultan antara budaya keselamatan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja secara pada kinerja karyawan divisi produksi PT Singa Mas Anugerah Berkah (Letizia).

Uji t (Parsial)

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|--------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 20.229 | 6.307 | | 3.208 | .002 |
| | BUDAYA KESELAMATAN KERJA | .132 | .049 | .318 | 2.703 | .009 |
| | BEBAN KERJA | -.034 | .077 | -.054 | -.434 | .666 |
| | LINGKUNGAN KERJA | .222 | .059 | .466 | 3.765 | .000 |

Dengan menggunakan pengujian dua sisi dengan t tabel = t (a/2:n-k-1)= t (49: 0,025) diperoleh t table = 2,009. Sehingga variabel sebagai berikut:

1. Budaya keselamatan kerja (X1) memberikan dampak yang signifikan pada kinerja karyawan (Y) dengan nilai sig 0,009 yang lebih sedikit dari ambang batas yang diterima yaitu 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 0,703 melampaui nilai t tabel kritis sebesar 2,009. Lalu H1 diterima kebenarannya.
2. Nilai signifikansi dari Beban kerja (X2) adalah 0,666 yang lebih besar dari ambang batas 0,05. Selain itu, angka t hitung sebanyak -0,434 lebih sedikit dari nilai t tabel

sebanyak 2,009. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, H2 ditolak dan tidak diterima.

3. Berdasarkan analisis Lingkungan Kerja (X3) angka signifikansi sebanyak 0,000 yang lebih sedikit dari ambang batas 0,05. Selain itu, angka t hitung sebanyak 3,765 dari nilai t tabel sebesar 2,009. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menerima hipotesis H3 sebagai kebenaran.

Simpulan

Dengan berdasarkan studi dan pembahasan yang dapat dijelaskan sebelumnya, bisa disimpulkan dibawah ini:

1. Budaya keselamatan kerja di PT Singa Mas Anugerah Berkah (Letizia) memiliki pengaruh yang cukup besar pada kinerja karyawan.
2. Beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Singa Mas Anugerah Berkah (Letizia) secara parsial tidak signifikan.
3. Kinerja karyawan pada PT Singa Mas Anugerah Berkah (Letizia) sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja sampai batas tertentu.
4. Budaya Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersamaan berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Singa Mas Anugerah Berkah (Letizia).

Saran

Setelah melakukan analisis data, peneliti menemukan beberapa pertimbangan atau saran yang dapat diberikan kepada PT Singa Mas Anugerah Berkah (Letizia). Oleh sebab itu, diperoleh beberapa saran yang mungkin bisa diajukan oleh peneliti:

1. Diharapkan kedepannya PT Singa Mas Anugerah Berkah (Letizia) dapat memberikan pelatihan secara berkala kepada karyawan mengenai praktik keselamatan kerja seperti melakukan webinar dan pelatihan. Pelatihan tersebut meliputi panduan dasar keselamatan kerja
2. Diharapkan perusahaan dapat memberikan reward dan menetapkan tugas karyawan sesuai dengan jobs desk, agar karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan keahlian.
3. Diharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi dasar bagi peneliti berikutnya untuk mengembangkannya. Penelitian mendalam lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengeksplorasi lebih dalam aspek-aspek yang berpengaruh kinerja karyawan dengan menambah atau memasukkan variabel bebas lain yang mungkin relevan seperti motivasi kerja dan budaya organisasi.

Daftar Pustaka

- Ajabar. (2020), *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Aulliya, P. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak-Otak Cv. Kembar Jaya)* (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIN JAKARTA).
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Badriyah, Mila. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solo: Prenadamedia Group, Solo.
- Djaelani, M., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Beban Kerja terhadap Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 1(4), 15-27.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press Ponorogo.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Pertama. Cetakan 1. Jakarta: PT. Raja Raja Grafindo Persada.
- Kelvin, K. (2021). Pengaruh worklife balance dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan milenial (studi pada karyawan di wilayah Jakarta)/Kelvin/21160058/Pembimbing: Hendratmoko.

- Koesmowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Lilik, A. (2021). *Pengaruh Budaya Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pekerja Pada Proyek Konstruksi Di Kota Jakarta Selatan* (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma Klaten).
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Nitisemito. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PEMKAB Bondowoso). *Jurnal Manajemen Personalia*, 183.
- Prasetyani, W. M. (2021). *The Influence of Beban Kerja and Work Stress on Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang*. 7(2), 199–210.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Skripsi Institut Pertanian Bogor*.
- Setiono, B. A. (2018). Pengaruh Budaya K3 dan Iklim K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 9(1), 21-35.
- Setiono, B. A., & Andjarwati, T. (2019). Budaya keselamatan, kepemimpinan keselamatan, pelatihan keselamatan, iklim keselamatan dan kinerja.
- Simanjutak, Payaman J. (1994), *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : PT. Pustaka Binama Presindo..
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Ikatan Penerbit Indonesia.

Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Singa Mas Anugerah Berkah (Letizia)

Yasinta Sekar Prasasti, I.A Nuh Kartini

Sunyoto, Danang. (2013). *Perilaku Organisasional*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit CAPS.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). PRENADAMEDIA GROUP.

Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40-50