

## **Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Resqtec Indonesia Di Ruas Tol Kayuagung – Palembang**

**Bintang Nugraha<sup>1\*</sup>, Syahrinullah<sup>2</sup>**

*PostGraduate Management, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Terbuka, Indonesia*

<sup>1</sup>Email : [hybintang16@gmail.com](mailto:hybintang16@gmail.com)

<sup>2</sup>Email : [syahrinullah@ecampus.ut.ac.id](mailto:syahrinullah@ecampus.ut.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini mengkaji pengaruh lingkungan kerja, keselamatan, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Resqtec Indonesia, Ruas Tol Kayuagung - Palembang. Lingkungan kerja yang kondusif, keselamatan yang terjamin, dan kesehatan yang terjaga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan vdeskriptif kualitatif digunakan untuk mendapatkan pemahaman mendalam melalui wawancara dengan karyawan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memadai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, beberapa kendala seperti penerangan yang belum optimal dapat memengaruhi kinerja karyawan terutama dalam penanganan kecelakaan di lapangan. Keselamatan dan kesehatan kerja juga memainkan peran penting, dengan diperlukannya pemantauan kesehatan fisik dan mental karyawan secara berkala. Dari hasil penelitian ini, dalam lingkungan kerja, keselamatan, dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Resqtec Indonesia. Rekomendasi untuk perusahaan adalah meningkatkan penerangan portabel untuk situasi lapangan yang lebih fleksibel, serta melakukan medical check-up dan tes psikologi secara berkala untuk memastikan dan memantau kesehatan fisik dan mental karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*This study examines the influence of the work environment, safety, and occupational health on employee performance at PT Resqtec Indonesia, Kayuagung - Palembang Toll Road. The creation of a conducive work environment, the guarantee of safety, and the maintenance of health are significant factors in the enhancement of employee performance. A descriptive qualitative research method was employed to gain an in-depth understanding of the subject matter through interviews with company employees. The findings indicated that an adequate work environment exerts a beneficial influence on employee performance. However, certain impediments, such as inadequate lighting, can negatively impact employee performance, particularly in the context of responding to accidents in the field. Furthermore, occupational safety and health play an important role, with regular monitoring of employees' physical and mental health being required. The results of this study demonstrate that in the work environment, safety, and occupational health have a positive and significant influence on the performance of employees of PT Resqtec Indonesia. It is therefore recommended that the company implement improvements to portable lighting for more flexible field situations, as well as conduct regular medical check-ups and psychological tests to ensure and monitor the physical and mental health of employees.*

**Keywords:** Work Environment, Occupational Safety and Health, Employee Performance

## **I. PENDAHULUAN**

### **I.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen yang sangat penting dan berpengaruh terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia dan perusahaan

merupakan dua kelompok yang saling mendukung dan memiliki keterkaitan satu sama lain, oleh sebab itu diperlukan kerja sama yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak.

Menurut Jayadi (2023) Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat melalui kinerjanya dalam melakukan pekerjaan. Wahyudi (2022) Kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. Kinerja karyawan yang baik menjadi suatu keharusan pada setiap Perusahaan supaya bisa menciptakan perusahaan yang baik dan tujuan perusahaan tercapai.

Kinerja yang baik harus dimiliki oleh setiap manusia terutama dalam suatu perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan agar bisa berkembang dengan baik. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Wilson. 2020). Penilaian kinerja secara berkala berguna untuk mengetahui apakah karyawan sudah melakukan kinerja dengan baik atau tidak. Menurut Fahmi (dalam Marayasa & Faradila, 2019), kinerja suatu organisasi adalah hasil yang berhasil dicapai, tanpa memandang apakah organisasi tersebut bertujuan mencari keuntungan atau tidak.

Menurut Mangkunegara (2022) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2023) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Robbins (2021:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan.

Indikator-indikator Kinerja karyawan antara lain :

1. Kualitas Kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
3. Ketepatan Waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
4. Efektifitas disni merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016: 261). Kinerja karyawa itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan Ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Menurut Nitisemito (2020), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut (Schultz & Schultz, 2020) menyatakan bahwa lingkungan atau kondisi kerja adalah semua

aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi (Sihombing, 2021).

Indikator-indikator Lingkungan kerja antara lain :

1. Penerangan. Pencahayaan atau sinar yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja yang baik bagi para karyawan.
2. Suhu Udara. Temperatur yang sesuai dengan kebutuhan tubuh karyawan akan memberikan rasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Suara Bising. Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi dan ketenangan karyawan dalam bekerja.
4. Penggunaan Warna. Warna dapat menyebabkan rasa bahagia, sedih, dan sebagainya. Selain berpengaruh pada perasaan, warna juga memiliki dampak yang besar pada penerangan kantor. Beberapa warna gelap akan mengurangi intensitas penerangan.
5. Ruang Gerak. Kapasitas ruang dalam melaksanakan pekerjaan perlu diperhatikan agar karyawan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya keterbatasan gerak.
6. Keamanan Kerja. Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan agar tidak membuat karyawan menjadi gelisah, dan tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya.
7. Hubungan Karyawan dengan Atasan. Pemberian motivasi ataupun dukungan dari atasan, serta atasan yang mau mendengar saran ataupun keluhan dari karyawannya.
8. Hubungan Karyawan dengan Sesama Rekan Kerja. Hubungan sesama rekan kerja ditunjukkan melalui kerja sama yang harmonis antar sesama karyawan serta partisipasi dan dukungan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Mathis & Jackson (2006), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai (Mangkunegara 2020). Menurut Husni (2023) ditinjau dari sudut keilmuan, kesehatan dan keselamatan kerja adalah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja.

Indikator-indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja antara lain :

1. Membuat kondisi kerja yang aman. Kondisi kerja yang aman tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan bekerja.
2. Pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja. Pelatihan K3 dapat menumbuhkan kewaspadaan pekerja pada saat bekerja.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Kenyamanan atas lingkungan kerja yang sehat dapat memberi dukungan dalam kesejahteraan pekerja untuk memberikan kualitas kerja yang terbaik.
4. Pelayanan kebutuhan karyawan. Pelayanan ini merupakan suatu upaya perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja, kinerja, disiplin, loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
5. Pelayanan kesehatan. Perusahaan wajib memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada semua karyawan seperti memberikan tunjangan atau setiap karyawan wajib terdaftar dan mengikuti BPJS kesehatan dari perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu mengemukakan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja, beberapa penelitian terdahulu yang dihimpun peneliti antara lain menurut Dea Mooy dkk (2023) secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut Abdijabbar Ismail (2022) yang menunjukkan hasil bahwa Keselamatan & Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut peneliti hipotesis yang dapat disusun yaitu bahwa pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan Kesehatan kerja sangat berpengaruh terhadap

kinerja karyawan PT. Resqtec Indonesia merupakan salah satu Perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan rescue yang menyediakan berbagai macam peralatan rescue, pelatihan, dan jasa pelayanan yang telah teruji di bidangnya. PT. Resqtec Indonesia juga bekerjasama dengan Perusahaan-perusahaan pengoperasian bisnis jalan tol seperti PT. Jasamarga Tollroad Operator.

Berdasarkan beberapa realitas lapangan yang dihimpun pada awal penelitian ini, teori yang telah dihimpun oleh peneliti dan beberapa penelitian terdahulu yang dihimpun maka peneliti tertarik untuk Menyusun penelitian yang berjudul **“Pengaruh lingkungan kerja, keselamatan, dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Resqtec Indonesia, Ruas Tol Kayuagung – Palembang”**

## I.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Resqtec Indonesia di Ruas Tol Kayuagung – Palembang.
2. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Resqtec Indonesia di Ruas Tol Kayuagung – Palembang.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Resqtec Indonesia di Ruas Tol Kayuagung – Palembang.

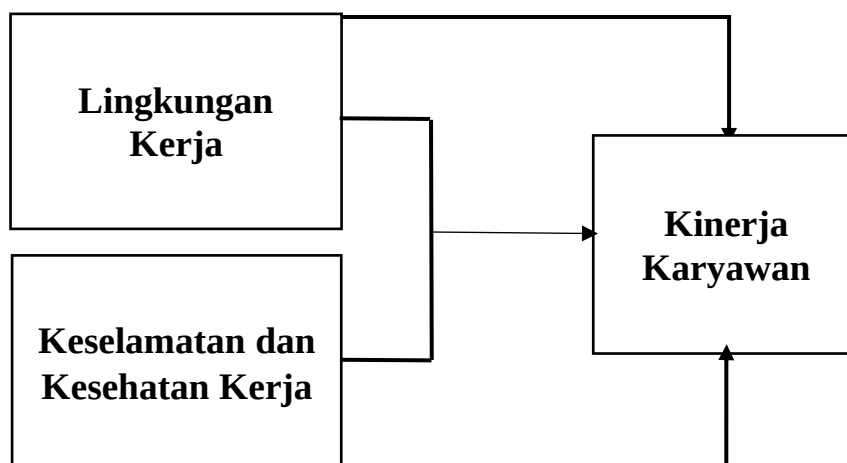
## I.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Resqtec Indonesia Ruas Tol Kayuagung – Palembang.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Resqtec Indonesia di Ruas Tol Kayuagung – Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Resqtec Indonesia di Ruas Tol Kayuagung – Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Resqtec Indonesia di Ruas Tol Kayuagung – Palembang

Manfaat penelitian ini adalah diharapkan dapat menambah wawasan dan menerapkan teori-teori yang telah didapatkan selama dalam perkuliahan khususnya yang dalam konsentrasi sumber daya manusia. Manfaat penelitian ini dijadikan informasi bagi PT. Resqtec Indonesia untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dan hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja juga guna meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini untuk kedepannya diharapkan mampu menjadi bahan referensi yang dapat memberikan sumbangan secara konseptual, mengenai pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Manfaat penelitian ini juga dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa dan dosen ataupun penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian serupa.

## Kerangka Berpikir



## II. METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini, data utama yang digunakan berasal dari sumber data primer. Adapun cara pengumpulan data yang menggunakan metode wawancara. Metode wawancara digunakan untuk melakukan komunikasi verbal antara peneliti dan responden dengan tujuan menggali informasi yang relevan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Menurut James Schreiber dan Kimberly Asner-Self (2011) adalah studi tentang kehidupan individu seperti yang diceritakan melalui kisah-kisah pengalaman mereka, termasuk diskusi tentang makna pengalaman-pengalaman bagi individu. Menurut Webster dan Metrova, narasi (narrative) adalah suatu metode penelitian di dalam ilmu-ilmu sosial. Inti dari metode ini adalah kemampuannya untuk memahami identitas dan pandangan dunia seseorang dengan mengacu pada cerita-cerita (narasi) yang ia dengarkan ataupun tuturkan di dalam aktivitasnya sehari-hari. metode penelitian deskriptif kualitatif adalah jenis penelitian yang diterangkan secara langsung secara lisan dengan menceritakan atau menceritakan isi penelitian. Survei ini dikumpulkan melalui diskusi, percakapan, atau wawancara. Singkatnya, pengalaman individu diceritakan kepada peneliti dan sekali lagi dengan kata-kata peneliti. Menurut Sugiyono (2018), merupakan suatu pendekatan penelitian yang berakar pada filosofi postpositivisme dan sering diterapkan untuk mengeksplorasi kondisi alamiah. Walaupun Spradley (2010) menggambarkan situasi sosial sebagai kombinasi dari tiga komponen, yakni lokasi, pelaku, dan kegiatan yang berinteraksi secara bersinergi, konsep populasi tidak digunakan dalam kerangka penelitian kualitatif ini. Penelitian ini dilaksanakan PT. Resqtec Indonesia di Ruas Tol Kayuagung – Palembang dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 4 karyawan di perusahaan tersebut. Pemilihan subjek ini didasarkan pada keinginan peneliti untuk memahami bagaimana pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan Kesehatan kerja PT. Resqtec Indonesia di Ruas Tol Kayuagung – Palembang.

Penelitian berfokus pada penggunaan sumber data primer, dengan cara metode pengumpulan data yang melibatkan wawancara, studi kepustakaan, observasi, serta penelitian berbasis analisis. Sugiyono (2018) mendefinisikan data primer sebagai informasi yang diperoleh secara langsung oleh pengumpul data, baik itu diambil dari lokasi penelitian maupun dari sumber primer lainnya. Tujuan utama dari penelitian ini adalah memberikan deskripsi yang sistematis, gambaran yang mendalam, atau lukisan metodis, faktual, dan akurat mengenai ciri-ciri, detail, dan keterkaitan antara fenomena yang sedang diselidiki, dengan menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis kejadian, peristiwa, dinamika sosial, sikap, keyakinan, dan persepsi individu atau kelompok. Pembentukan hipotesis dasar dianggap sebagai langkah awal dalam proses penelitian kualitatif ini, diikuti dengan kaitannya terhadap prinsip panduan dan hipotesis terkait penelitian. Selanjutnya, data yang terkumpul melalui observasi dianalisis dan diterjemahkan untuk mendukung penjelasan dan analisis mengenai fenomena yang diteliti. Pendekatan kualitatif dalam penelitian ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam kejadian, peristiwa, serta pandangan dan sikap individu atau kelompok yang menjadi fokus penelitian.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang menjadi objek penelitian yaitu lingkungan kerja sebagai variabel independen (X1), keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel independen (X2), dan kinerja sebagai variabel dependen (Y). Penelitian ini dilakukan di Ruas Tol Kayuagung - Palembang dengan jumlah responden sebanyak 4 tenaga Rescue. Berdasarkan hasil dari wawancara :

1. Koordinator lapangan Rescue M. Beni Gunawan “Lingkungan kerja dilapangan sudah aman dikarenakan alat pelindung diri, alat ekstrikasi rescue, dan alat penunjang lainnya sudah terpenuhi oleh perusahaan. Tetapi ada satu catatan yaitu lampu sorot yang ada sekarang menggunakan colokan Listrik sehingga penggunaan lampu sorot masih belum maksimal karena setiap lokasi kecelakaan belum tentu dekat dengan arus Listrik. Keselamatan dan Kesehatan kerja di rescue untuk pengecekan Kesehatan seperti medical check-up belum pernah saya lakukan terkait dari kegiatan saya sebagai rescue, menolong orang yang mengalami kecelakaan harus memiliki Kesehatan fisik dan mental”.
2. Petugas Rescue Yogi Panghuri “Lingkungan kerja dilapangan aman dikarenakan alat pelindung diri, alat ekstrikasi rescue, dan alat penunjang lainnya sudah terpenuhi oleh perusahaan. Untuk

kendaraan operasional sudah kita check berkala setiap awal shift masuk untuk memastikan kendaraan siap digunakan Ketika terjadi kecelakaan”.

3. Petugas Rescue M. Indra Sakti “Lingkungan kerja dilapangan aman dikarenakan alat pelindung diri, alat ekstrikasi rescue, dan alat penunjang lainnya sudah terpenuhi oleh Perusahaan. Untuk alat-alat ekstrikasi rescue seperti spreader, cutter, ram, mesin dan alat-alat stabilisasi kita selalu check setiap kita bertugas agar saat digunakan dapat berfungsi dengan optimal”.
4. Petugas Rescue Julyan Abdullah Putra “Lingkungan kerja dilapangan aman dikarenakan alat pelindung diri, alat ekstrikasi rescue, dan alat penunjang lainnya sudah terpenuhi oleh Perusahaan. Pekerjaan rescue di tol ini membantu korban kecelakaan yang terjepit untuk keluar dari kendaraannya. Kondisi korban tidak bisa kita prediksi terkadang itu berpengaruh terhadap mental saat menolong korban. Sepertinya kita perlu diadakan suatu pengecekan Kesehatan baik itu fisik dan mental kita sebagai rescue agar membuat kita dapat mengetahui kondisi diri kita dan memastikan diri kita selalu dalam keadaan sehat baik fisik maupun mental”.

Setelah melakukan beberapa wawancara karyawan yang ada di PT. Resqtec Indonesia di Ruas Tol Kayuagung - Palembang bahwa :

1. Lingkungan Kerja

Untuk pencahayaan, kebersihan, dan peralatan yang tersedia sudah lengkap serta selalu dilakukan pengecekan setiap saat sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pada saat penanganan kecelakaan di lapangan kondisi penerangan yang telah disediakan oleh Perusahaan sudah memadai, tetapi ada alat penerangan yang belum bisa digunakan dengan maksimal yang dapat membantu kinerja dilapangan untuk lebih efektif dan berpengaruh terhadap keamanan disaat penanganan kecelakaan.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan aspek yang sangat penting untuk memastikan kondisi fisik dan mental karyawan. Selama penanganan kecelakaan, petugas rescue sering kali menghadapi situasi yang tidak biasa, terutama dalam penanganan kecelakaan yang serius, hal ini dapat menyebabkan perubahan kondisi psikologis dan Kesehatan bagi petugas rescue akibat dari keadaan dan situasi yang mereka hadapi saat menangani kecelakaan tersebut.

3. Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dikarenakan dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Selain itu, Perusahaan yang memprioritaskan keselamatan dan Kesehatan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Sejalan dengan pendapat Menurut Daniel Goleman (Perloff 1997) menjelaskan kesadaran diri yaitu perhatian terus menerus terhadap keadaan batin seseorang. Dalam keadaan refleksi diri ini, pikiran mengamati dan menggali pengalaman termasuk emosi. Menurut pendapat Konradus (2006) Seorang karyawan harus menyadari pentingnya K3 bagi dirinya sendiri, keluarganya, dan bagi perusahaan. Kesadaran ini seharusnya diwujudkan dalam sikap dan perilaku positif (positive safety attitude) keseharian di lingkungan tempat kerja, yaitu dengan pemahaman mengenai lost time injury dimana karyawan harus mendapat penyuluhan jangka panjang bahwa kecelakaan sekecil apapun akan berakibat tidak baik bagi diri pribadi, keluarga, dan perusahaan. Hal tersebut dapat terlaksana jika terjaganya komunikasi dalam sebuah organisasi untuk menyampaikan hal-hal mengenai K3 kepada pekerja.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang sudah ada saat ini sudah sangat baik. Untuk memaksimalkan penerangan disaat penanganan kecelakaan dilapangan, diperlukan penerangan portable atau penerangan dengan menggunakan baterai agar dapat digunakan lebih fleksibel dan mobile sesuai dengan keadaan yang dibutuhkan.

2. Keselamatan dan Kesehatan kerja

Keselamatan dan Kesehatan kerja berperan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Medical checkup dan test psikologi untuk karyawan dibagian rescue perlu diadakan untuk memantau Kesehatan fisik dan mental pekerja.

3. Pengaruh Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik serta keselamatan dan Kesehatan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung kinerja karyawan untuk bekerja efektif dan efisien. Implementasi protokol keselamatan dan Kesehatan berperan penting untuk menjaga kondisi fisik dan psikologis karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal guna meningkatkan kinerja karyawan.

4. Peneliti dimasa yang akan datang diharapkan dapat menggunakan variabel lain agar menjadi kebaruan dari penelitian yang dikakukan dan menjadi pembeda dari hasil penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Gunawan, M. Beni . 2024. "Pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Resqtec Indonesia di Ruas Tol Kayuagung – Palembang". Hasil wawancara Pribadi : 19 Mei 2024, PT. Resqtec Indonesia.
- Husni, L. (2023). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan ke-1. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Konradus, Danggur. 2020. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Litbang Danggur & Partner.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No. 1, Oktober 2019. ISSN: 2622-8882. <https://doi.org/10.32493/JEE.v2i1.3508>
- Mathis, R. ., & Jackson, J. . (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.
- Mooy, Dea dkk. (2023). pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan Puskesmas Oesao. Glory: JurnalEkonomi&IlmuSosial. ((e)ISSN 2747-125).
- Nitisemito, Alex. 2020. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nor, A.I. (2019). The Effect of Health and Safety Measures on Employee Performance of Shakir Manufacturing Company in Mogadishu-Somalia. Uganda: Dissertation Faculty of Management Islamic University.
- Panghuri, Yogi. (2024). "Pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Resqtec Indonesia di Ruas Tol Kayuagung – Palembang". Hasil wawancara Pribadi : 19 Mei 2024, PT. Resqtec Indonesia.
- Perloff, Robert. (2023). "Daniel Goleman's Emotional Intelligence: Why It Can Matter More than IQ." The Psychologist-Manager Journal.
- Putra, Julyan Abdullah. 2024. "Pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Resqtec Indonesia di Ruas Tol Kayuagung – Palembang". Hasil wawancara Pribadi : 19 Mei 2024, PT. Resqtec Indonesia.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2021). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Penerbit Gaya Media.
- Syahrinullah et. all. (2021). "pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan tunjangan kinerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja pada pemerintah daerah kabupaten majene". Jurnal Sosio Sains : Universitas Muslim Indonesia.
- Sakti, M. Indra. (2024). "Pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Resqtec Indonesia di Ruas Tol Kayuagung – Palembang". Hasil wawancara Pribadi : 19 Mei 2024, PT. Resqtec Indonesia.
- Schultz, D. P., & Schultz. (2021). Working Conditions and Work Today.
- Schreiber, J., & Asner-Self, K. (2022). Educational research: The interrelationship of questions, sampling, design, and analysis. Wiley/Jossey-Bass education (1st ed.). Medford, NY, U.S.A: Wiley.
- Sihombing, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Balai Pustaka.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta