

Pengaruh Pelatihan K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Panganpertiwi

¹Eva Nurfadillah, ²Budi Rismayadi, ³Wike Pertiwi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn21.evanurfadillah@mhs.ubpkarawang.ac.id¹,

budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id², wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

This study analyzes the influence of occupational health and safety (OHS) training and the work environment on employee performance at PT. Central Panganpertiwi. This research was conducted by applying quantitative techniques through a descriptive-verification approach. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 60 employees selected using simple random sampling. The results of multiple linear regression analysis stated that OHS training significantly impacted employee performance with a regression coefficient value = 0.293 and a significance value = 0.016. The work environment also significantly influences performance, with a regression coefficient of 0.468 and a significance value of <0.001. Simultaneously, these variables contribute 72.8% to improving employee performance. The study concludes the importance of enhancing the quality of OHS training through more in-depth materials and interactive methods and improving the work environment, such as layout and lighting. The implications of this research can help companies increase productivity through better training programs and work environments and encourage further studies on other factors influencing performance.

Keywords: OHS training, work environment, employee performance.

ABSTRAK

Studi ini menganalisis dampak pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta lingkungan kerja kepada kinerja karyawan di PT. Central Panganpertiwi. Studi ini berjalan dengan teknik kuantitatif melalui pendekatan deskriptif-verifikatif. Pengumpulan data berlangsung melalui penyebaran kuesioner 60 karyawan sebagai yang dipilih dengan cara *simple random sampling*. Temuan studi ini menyatakan bahwa secara signifikan pelatihan K3 berdampak pada kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,293 dan sig. 0,016. Lingkungan kerja juga secara signifikan berdampak dengan nilai koefisien regresi = 0,293 dan signifikansi 0,016. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan dengan koefisien regresi sejumlah 0,468 dan signifikansi <0,001. Secara simultan, kedua variabel ini berkontribusi sebesar 72,8% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian menekankan pentingnya peningkatan kualitas pelatihan K3 melalui materi yang lebih mendalam dan metode yang interaktif, serta perbaikan lingkungan kerja, seperti tata letak dan pencahayaan. Implikasi dari penelitian ini dapat membantu perusahaan meningkatkan produktivitas melalui program pelatihan dan lingkungan kerja yang lebih baik, serta mendorong penelitian lanjutan terhadap faktor-faktor lain yang berdampak pada kinerja

Kata kunci: pelatihan K3, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pada pertumbuhan industri baik skala kecil atau besar, sumber daya manusia memiliki peran yang penting di dalamnya. Maka dari itu, perusahaan harus efektif dan efisien dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meraih tujuan yang diharapkan. Salah satu usaha peningkatan kinerja ialah melalui pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan pengaruh lingkungan kerja bagi karyawan (Khoerunnisa, Muhamad Aziz Firdaus, 2022).

PT. Central Panganpertiwi merupakan perusahaan yang beroperasi di bidang produksi pakan ternak, termasuk pakan ikan. Perusahaan ini memproduksi berbagai jenis pakan untuk kebutuhan akuakultur, ternak, dan hewan lainnya, guna mendukung pertumbuhan dan produktivitas hewan ternak dalam industri perikanan dan peternakan. PT. Central Panganpertiwi berada di lokasi strategis yang berlokasi di Daerah Purwasari Karawang.

Keberhasilan dan kemajuan organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan. Dimana, ketika pegawai loyal, bekerja keras, bertanggung jawab, dan disiplin terhadap tugas dan pekerjaan, maka akan berdampak pada pencapaian kinerja yang optimal yang akan berpengaruh positif kepada kinerja organisasi (Dinda, Budi, dan Wike. 2023). Akan tetapi, realitasnya masalah kinerja karyawan masih kerap dijumpai dalam perusahaan.



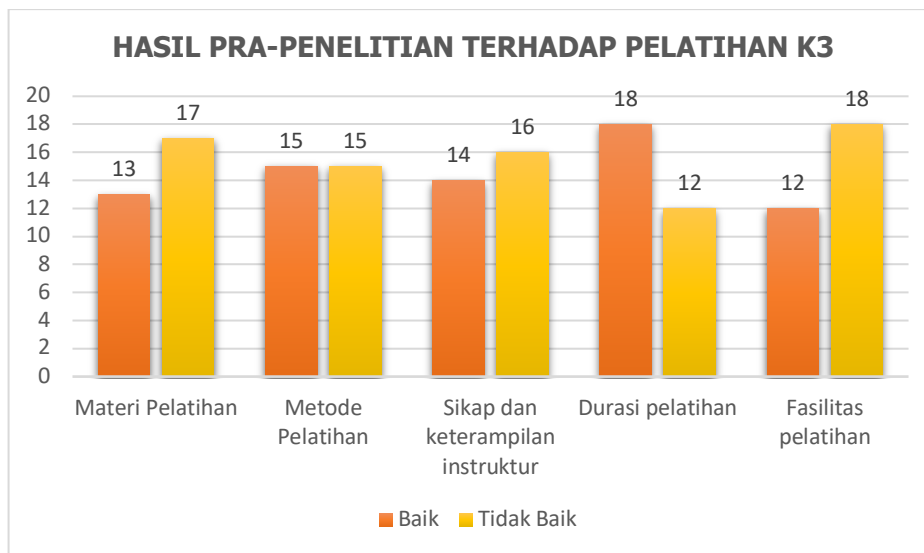
Gambar 1. Capaian kerja bagian produksi PT. Central Panganpertiwi

Sumber: PT. Central Panganpertiwi

Berdasarkan grafik capaian kinerja karyawan di PT. Central Panganpertiwi, data menunjukkan bahwa capaian kerja karyawan selama periode 2020 hingga 2024 belum pernah mencapai target optimal sebesar 100%. Pada tahun 2020 dan 2021, capaian kerja masing-masing hanya mencapai 86% dan 88%. Angka ini mengindikasikan adanya kendala signifikan yang memengaruhi produktivitas karyawan. Meskipun capaian meningkat pada tahun 2022 sebanyak 92% dan mencapai puncaknya pada 2023 sebanyak 98%, namun target yang ditetapkan perusahaan tetap belum tercapai.

Pada tahun 2024 capaian kerja justru kembali menurun menjadi 94%. Penurunan ini mengindikasikan adanya tantangan baru yang belum sepenuhnya teratasi. Masalah ini bisa dipengaruhi oleh faktor internal, seperti pelatihan dan lingkungan kerja.

Menurut (Sutrisno, 2020), pelatihan K3 tidak hanya berfungsi meningkatkan kompetensi karyawan tetapi juga mendorong perusahaan untuk memenuhi regulasi dan standar keselamatan kerja yang berlaku. Karyawan yang terlatih mampu mengidentifikasi bahaya sejak dini dan menerapkan langkah mitigasi secara tepat sehingga meminimalkan dampak negatif terhadap keberlangsungan operasional.



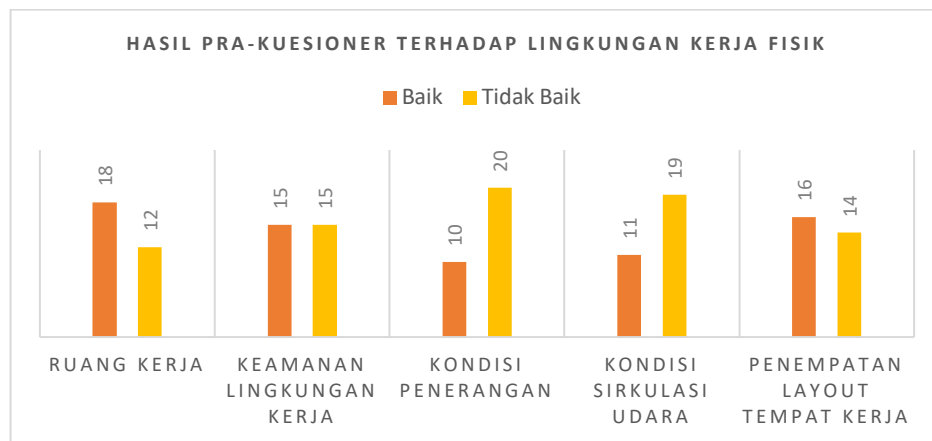
Gambar 2. Hasil Pra-Kuesioner Kepada 30 Karyawan PT. Central Panganpertiwi

Sumber: Hasil Olah Data Pra-Kuesioner, 2024

Mengacu pada Gambar 2, hasil pra-penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan K3 di PT Central Panganpertiwi masih memiliki beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan. Pada aspek materi pelatihan, sebanyak 17 responden menyatakan bahwa materi yang diberikan belum cukup baik, sementara hanya 13 responden yang merasa materi tersebut memadai. Hal ini menunjukkan bahwa materi pelatihan belum sepenuhnya membantu karyawan dalam memahami bahaya dan risiko kerja di lingkungan karyawan. Selain itu, metode pelatihan juga dinilai kurang efektif oleh 15 responden, yang menunjukkan bahwa pendekatan dalam penyampaian pelatihan perlu ditinjau kembali agar lebih interaktif dan mudah dipahami. Sikap dan keterampilan instruktur juga menjadi perhatian, dengan 14 responden menyatakan bahwa instruktur belum sepenuhnya mampu menyampaikan materi secara optimal. Begitu pun dengan aspek fasilitas pelatihan masih perlu ditingkatkan, karena 12 responden menyatakan bahwa fasilitas yang disediakan belum mendukung pelaksanaan pelatihan secara maksimal.

Hasil ini mengidentifikasi bahwa pelatihan K3 yang telah dilaksanakan masih memiliki beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki, baik dari segi materi, metode, maupun fasilitas. Hal ini penting untuk menjamin bahwa pelatihan dapat berdampak maksimal dalam meningkatkan pemahaman dan kemampuan karyawan dalam mewujudkan lingkungan kerja yang sehat dan aman.

Karyawan akan lebih nyaman menjalankan tugasnya ketika berada di lingkungan kerja yang baik, sehingga akan berkontribusi pada peningkatan kinerja. (Muhamad, Rismayadi, & Pertiwi, 2023)



Gambar 3. Hasil pra-kuesioner kepada 30 karyawan PT. Central Panganpertiwi
Sumber: Hasil Olah Data Pra-Kuesioner, 2024

Mengacu pada gambar 3, hasil pra-kuesioner terhadap 30 karyawan PT. Central Panganpertiwi menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik masih memiliki beberapa aspek yang perlu diperbaiki. Dari lima indikator yang diukur, kondisi penerangan menjadi yang paling kurang maksimal, dengan 20 responden menilai aspek ini dalam kategori "Tidak Baik". Selain itu, kondisi sirkulasi udara juga menunjukkan hasil yang perlu diperbaiki, karena sebanyak 19 responden merasa sirkulasi udara di tempat kerja belum memadai. Indikator lainnya, seperti penempatan *layout* tempat kerja juga masih kurang optimal, dengan 14 responden menilai tata letak ruang kerja tidak mendukung efisiensi kerja. Dengan demikian, diperlukan upaya perbaikan terhadap aspek-aspek lingkungan kerja yang kurang optimal guna menciptakan kondisi kerja yang lebih baik.

Penelitian oleh (Lestari & Putra, 2023) menunjukkan bahwa kombinasi pelatihan K3 dan lingkungan kerja yang baik bisa mengoptimalkan kinerja karyawan. Riset ini dilakukan di perusahaan manufaktur dengan fasilitas pelatihan K3 yang terstruktur dan lingkungan kerja nyaman. Pelatihan K3 membantu karyawan memahami prosedur keselamatan kerja, sementara lingkungan kerja yang baik menambah konsentrasi dan motivasi mereka. Sebaliknya, studi oleh (Hakim, Arifin, dan Sukmawati, 2022) di sektor ritel menunjukkan bahwa kombinasi pelatihan K3 dan lingkungan kerja tidak berdampak signifikan kepada kinerja karyawan. Hal ini

disebabkan oleh fokus karyawan pada stabilitas pekerjaan di tengah tantangan seperti krisis ekonomi dan fluktuasi pasar.

Perbedaan hasil ini menandakan bahwa dampak pelatihan K3 dan lingkungan kerja kepada kinerja karyawan bisa bervariasi tergantung pada konteks perusahaan. Maka dari itu, penulis ingin meneliti kinerja karyawan di PT. Central Panganpertiwi dengan judul, “Pengaruh Pelatihan K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Central Panganpertiwi.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Riska Dewi, Budi Rismayadi, & Wike Pertiwi, 2024) definisi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pendekatan komprehensif untuk pengelolaan tenaga kerja organisasi secara efektif, termasuk pengembangan, perekrutan, pengelolaan, dan pemeliharaan karyawan dengan tujuan akhir mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia ialah pengelolaan sistematis dan strategis yang meliputi seluruh aspek pengelolaan karyawan, mulai dari perekrutan hingga pengembangan, untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Halisa, 2020). Adapun menurut (Mustopa, Khopipah, Afina, & Rais, 2021) Manajemen SDM adalah kegiatan yang tujuannya menumbuhkan, membangkitkan, mengusahakan, serta mendorong kinerja organisasi melalui pengelolaan potensi, sikap, nilai (*values*), kebutuhan, serta karakteristik individu secara efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Dari beberapa arti tersebut bisa disintesis bahwa manajemen SDM merupakan pengelolaan strategis dan sistematis terhadap individu produktif dalam organisasi melalui aktivitas rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan kompetensi.

Perilaku Organisasi

Menurut (Muhammad, Kasful, & Jamrizal, 2024) Perilaku organisasi ialah ilmu yang memeriksa dampak individu, kelompok, dan lingkungan kerja kepada perilaku di tempat kerja, dengan fokus pada penerapan pengetahuan untuk menambah kinerja. Menurut (Sasongko & Anggiani, 2023) perilaku organisasi didefinisikan sebagai ilmu yang mempelajari bagaimana perilaku individu dan kelompok dipengaruhi oleh struktur, budaya, dan lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Adapun menurut (Hamsah, Hakim, & Razak, 2020) perilaku organisasi merupakan kajian yang menginvestigasi dampak faktor individu, kelompok, dan elemen-elemen lingkungan kerja terhadap perilaku dalam organisasi, dengan tujuan mengoptimalkan efektivitas organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, perilaku organisasi dapat disintesis sebagai ilmu yang mengkaji dampak individu, kelompok, dan lingkungan kerja kepada perilaku di sebuah organisasi. Fokus utamanya adalah memahami interaksi antara

faktor-faktor tersebut untuk mengoptimalkan kinerja dan efektivitas organisasi, dengan memperhatikan peran struktur, budaya, dan elemen-elemen organisasi lainnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan diartikan sebagai pencapaian seseorang atas tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar tertentu (Dinda, Budi, dan Wike. 2023). Kinerja karyawan artinya hasil kerja yang diraih seseorang baik secara kuantitas dan kualitas dalam menjalankan tanggung jawabnya (Naomi, Tewel, & Uhing, 2019). Sedangkan (Irmayanti, Rismayadi, & Pertiwi, 2023) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas yang diukur berdasarkan standar organisasi.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disintesis bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diraih oleh individu, baik dari segi kuantitas atau kualitas, sesuai dengan tanggung jawabnya dan diukur berdasar standar organisasi. Definisi ini mencakup kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas yang sejalan dengan tujuan organisasi, yang didukung oleh perilaku dan hasil yang dihasilkan.

Menurut (Praysi Nataly Rattu, Novie R. Pioh, Stefanus Sampe. 2022) Indikator kinerja karyawan yang diidentifikasi meliputi: kualitas kerja, efisiensi dan produktivitas, ketepatan waktu, serta kerja sama dan komunikasi.

Pelatihan Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3)

Salah satu kegiatan terpenting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang sehat dan aman ialah pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (Yuliandi & Ahman, 2019). Menurut (Sutrisno, 2020) pelatihan K3 adalah proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kesadaran dan kompetensi karyawan dalam menjaga keselamatan di tempat kerja, Sedangkan menurut (Fauzi dan Fikri, 2021) menyatakan bahwa pelatihan K3 berguna untuk memberikan keterampilan teknis kepada karyawan agar dapat mengidentifikasi dan mengurangi risiko kecelakaan kerja.

Dari beberapa definisi yang telah diuraikan, pelatihan K3 dapat disintesis sebagai proses sistematis yang berfungsi untuk menambah kesadaran, kompetensi, dan keterampilan karyawan dalam mencapai lingkungan kerja yang sehat dan aman.

Menurut (Yuliandi & Ahman, 2019) indikator penting dalam pelatihan K3 di perusahaan mencakup: Materi, metode, sikap dan keterampilan instruktur, durasi pelatihan, dan fasilitas pelatihan.

Lingkungan kerja

Definisi dari lingkungan kerja menurut (Muhammad Akmal, Budi Rismayadi, Wike Pertiwi. 2024) adalah sebuah kondisi atau keadaan di mana terdapat kelompok atau individu yang bekerja dengan dukungan fasilitas tertentu untuk mewujudkan tujuan organisasi yang selaras dengan visi dan misi perusahaan. (Sulistiyani, Rismayadi, & Pertiwi, 2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja ialah seluruh aspek

fisik dan non-fisik yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan di tempat kerja. Sedangkan menurut (Khoerunnisa et al., 2022) lingkungan kerja yang ideal adalah kondisi yang mendukung efisiensi kerja melalui fasilitas fisik yang memadai dan hubungan interpersonal yang harmonis.

Dari beberapa definisi di atas lingkungan kerja dapat disintesis sebagai kondisi atau keadaan yang terdiri dari aspek fisik dan non-fisik yang mendukung aktivitas kerja individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Naomi et al., 2019) indikator lingkungan kerja baik fisik atau non-fisik meliputi: penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, suhu udara, hubungan dengan pimpinan dan sesama rekan kerja

METODE PENELITIAN

Studi ini berlangsung di PT Central Panganpertiwi. Jenis penelitian yang diterapkan merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verivikatif, dimana menurut (Sidik & Denok, 2021) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bisa digunakan untuk menguji suatu teori tertentu dengan menggunakan metode untuk menguji variabel-variabel yang ada dalam penelitian baik secara parsial maupun simultan.

Populasi adalah sekelompok orang atau benda yang karakteristiknya hendak diteliti. Maka populasi yang jadi fokus penelitian ini ialah karyawan PT Central Panganpertiwi yang berjumlah 148 karyawan. Setelah mengidentifikasi populasi, penulis melanjutkan dengan menentukan sampel. Untuk menentukan jumlah sampel dalam studi ini memanfaatkan rumus Slovin dengan eror 10% , berikut ialah rumusnya:

$$\text{Rumus Slovin} = n = \frac{N}{1+N (e)^2}$$

$$n = \frac{148}{1+ 148 (0.1)^2} = \frac{148}{1+148 (0.01)} = \frac{148}{1+ 1.48} = \frac{148}{2.48} = 59.68 = 60$$

Total sampel pada studi ini ialah 60 karyawan yang diambil dengan cara *Simple random sampling*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Usia dan Jenis Kelamin Responden

| Karakteristik | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------------------|-----------|----------------|
| Usia | | |
| 20-25 Tahun | 9 | 15% |
| 25-30 Tahun | 7 | 11,6% |
| > 30 Tahun | 44 | 73,33% |
| Jenis Kelamin | | |
| Laki-laki | 56 | 93,33% |
| Perempuan | 4 | 6,67% |
| Departemen/Divisi | | |
| HRS | 5 | 8,33% |
| Accounting & Keuangan | 4 | 6,67% |
| QC & Produksi | 35 | 58,33% |
| Purchasing & Logistik | 9 | 15% |
| Marketing & Transporter | 7 | 11,67% |
| Total | 60 | 100% |

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Mengacu pada data karakteristik responden di atas, dapat diketahui bahwa 60 responden (100%) merupakan karyawan PT. Central Panganpertiwi dengan mayoritas usia responden lebih dari 30 tahun, yaitu sejumlah 44 orang (73,33%). Kelompok usia 20-25 tahun sebanyak 9 orang (15%), sedangkan usia 25-30 tahun hanya 7 orang (11,67%). Hal ini menunjukkan dominasi karyawan dengan usia yang lebih matang. Dari segi jenis kelamin, kebanyakan responden ialah laki-laki yakni 56 orang (93,33%), sementara perempuan hanya 4 orang (6,67%). Jumlah ini mencerminkan pekerjaan yang lebih banyak melibatkan tenaga kerja pria. Dan pada departemen atau divisi, mayoritas responden berasal dari divisi QC & Produksi, yaitu sebanyak 35 orang (58,33%). Divisi Purchasing & Logistik menyusul dengan 9 orang (15%), diikuti oleh Marketing & Transporter sebanyak 7 orang (11,67%). Divisi administratif, seperti HRS dan Accounting & Keuangan, masing-masing berjumlah 5 orang (8,33%) dan 4 orang (6,67%).

2. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Dimensi | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------------------|-----------------------------------|----------|---------|------------|
| Literasi Keuangan (X1) | Materi pelatihan | 0,628 | 0,254 | Valid |
| | | 0,795 | 0,254 | Valid |
| | Metode Pelatihan | 0,698 | 0,254 | Valid |
| | | 0,565 | 0,254 | Valid |
| | Sikap dan keterampilan instruktur | 0,715 | 0,254 | Valid |
| | | 0,684 | 0,254 | Valid |
| | Durasi pelatihan | 0,717 | 0,254 | Valid |
| | | 0,829 | 0,254 | Valid |
| | Fasilitas pelatihan | 0,795 | 0,254 | Valid |
| | | 0,684 | 0,254 | Valid |
| Lingkungan Keuangan (X2) | Penerangan di tempat kerja | 0,583 | 0,254 | Valid |
| | | 0,708 | 0,254 | Valid |
| | Suhu udara | 0,674 | 0,254 | Valid |
| | | 0,615 | 0,254 | Valid |
| | Sirkulasi udara | 0,674 | 0,254 | Valid |
| | | 0,733 | 0,254 | Valid |
| | Kebisingan | 0,695 | 0,254 | Valid |
| | | 0,735 | 0,254 | Valid |
| | Fasilitas Kerja | 0,782 | 0,254 | Valid |
| | | 0,757 | 0,254 | Valid |
| Hubungan dengan pimpinan | 0,551 | 0,254 | Valid | |
| | 0,402 | 0,254 | Valid | |
| Hubungan sesama rekan kerja | 0,677 | 0,254 | Valid | |
| | 0,740 | 0,254 | Valid | |
| Kinerja Karyawan (Y) | Efisiensi dan produktivitas | 0,820 | 0,254 | Valid |
| | | 0,618 | 0,254 | Valid |
| | | 0,782 | 0,254 | Valid |
| | Kualitas Kerja | 0,776 | 0,254 | Valid |
| | | 0,772 | 0,254 | Valid |
| | Ketepatan Waktu | 0,792 | 0,254 | Valid |
| | | 0,658 | 0,254 | Valid |
| | Kerjasama dan komunikasi | 0,506 | 0,254 | Valid |
| | | 0,324 | 0,254 | Valid |
| | | 0,792 | 0,254 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2025

Mengacu pada hasil pengujian validitas pada tabel 2, terlihat bahwa pengujian validitas yang diterapkan pada ketiga variabel yaitu Pelatihan K3 (X1), Lingkungan

Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) menyatakan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid sebab nilai r-hitung melebihi r-tabel.

3. Uji Reabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | Batas Nilai | Keterangan |
|------------------|-----------------------|-------------|------------|
| Pelatihan K3 | 0,890 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,905 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,871 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPP 26, 2025

Mengacu pada hasil pengujian reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*, instrumen penelitian untuk tiga variabel utama menunjukkan hasil yang reliabel. Variabel pelatihan K3 memiliki nilai *Cronbach's Alpha* = 0,890 dengan 10 item, menunjukkan konsistensi internal yang baik. Variabel lingkungan kerja nilainya 0,905 dengan 14 item, yang menunjukkan reliabilitas sangat tinggi. Sementara itu, variabel kinerja karyawan mencatat nilai 0,871 dengan 10 item, menegaskan bahwa instrumen tersebut konsisten dan dapat dipercaya. Dengan nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi batas minimum 0,60, semua instrumen dinyatakan reliabel, sehingga layak dipakai untuk pengukuran variabel dalam penelitian ini.

4. Analisis Deskriptif

Menurut (Sri Rochani Mulyani, 2021), salah satu alat statistik yang dimanfaatkan untuk menganalisis data dengan cara memberikan deskripsi apa adanya, bukan kesimpulan mengenai gambaran data ialah analisis deskriptif. Fungsi dari analisis deskriptif ialah menguji hipotesis dan menjawab rumusan masalah.

Tabel 4. Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

| Nilai Interval | Kategori |
|----------------|-------------|
| 1,00 – 1,80 | Tidak Baik |
| 1,81 – 2,60 | Kurang Baik |
| 2,61 – 3,40 | Cukup Baik |
| 3,41 – 4,20 | Baik |
| 4,21 – 5,00 | Sangat Baik |

Sumber: (Sidik & Denok, 2021)

Diketahui hasil analisis deskriptif pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Pelatihan K3 X1

| No. | Pernyataan | Nilai Interval/Mean | Kategori |
|-----------------|-------------------|---------------------|-------------|
| 1 | X _{1.1} | 4,10 | Baik |
| 2 | X _{1.2} | 3,70 | Baik |
| 3 | X _{1.3} | 4,17 | Baik |
| 4 | X _{1.4} | 4,53 | Sangat Baik |
| 5 | X _{1.5} | 4,10 | Baik |
| 6 | X _{1.6} | 4,55 | Sangat Baik |
| 7 | X _{1.7} | 3,93 | Baik |
| 8 | X _{1.8} | 4,05 | Baik |
| 9 | X _{1.9} | 3,75 | Baik |
| 10 | X _{1.10} | 4,55 | Sangat Baik |
| Rata-Rata Total | | 4,14 | Baik |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 5, menunjukkan pernyataan bahwa variabel Pelatihan K3 (X1) yang mencakup 10 pernyataan yang total rata-ratanya 4,14, pernyataan X_{1.4} dengan mean tertinggi yaitu 4,53 pada kategori sangat baik dan pernyataan X_{1.2} dengan mean paling rendah yaitu 3,70 pada kategori baik.

Tabel 6. Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja X2

| No. | Pernyataan | Nilai Interval/Mean | Kategori |
|-----|-------------------|---------------------|-------------|
| 1 | X _{2.1} | 4,27 | Sangat Baik |
| 2 | X _{2.2} | 4,18 | Baik |
| 3 | X _{2.3} | 3,83 | Baik |
| 4 | X _{2.4} | 4,47 | Sangat Baik |
| 5 | X _{2.5} | 4,37 | Baik |
| 6 | X _{2.6} | 4,21 | Sangat Baik |
| 7 | X _{2.7} | 3,92 | Baik |
| 8 | X _{2.8} | 3,77 | Baik |
| 9 | X _{2.9} | 3,83 | Baik |
| 10 | X _{2.10} | 3,75 | Baik |
| 11 | X _{2.11} | 4,17 | Baik |
| 12 | X _{2.12} | 4,53 | Sangat Baik |
| 13 | X _{2.13} | 4,17 | Baik |
| 14 | X _{2.14} | 4,22 | Sangat Baik |

| | | |
|-----------------|------|------|
| Rata-Rata Total | 4,12 | Baik |
|-----------------|------|------|

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Tabel 6, menunjukkan pernyataan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) mencakup 14 pernyataan dengan total rata-rata total 4,12, pernyataan X_{2.4} dengan mean tertinggi yaitu 4,47 pada kategori sangat baik dan pernyataan X_{1.10} dengan mean terendah yaitu 3,75 pada kategori baik.

Tabel 7. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Y

| No. | Pernyataan | Nilai Interval/Mean | Kategori |
|-----------------|------------|---------------------|-------------|
| 1 | Y.1 | 3,80 | Baik |
| 2 | Y.2 | 4,28 | Sangat Baik |
| 3 | Y.3 | 3,90 | Baik |
| 4 | Y.4 | 4,10 | Baik |
| 5 | Y.5 | 4,17 | Baik |
| 6 | Y.6 | 4,27 | Sangat Baik |
| 7 | Y.7 | 3,43 | Baik |
| 8 | Y.8 | 4,08 | Baik |
| 9 | Y.9 | 4,50 | Sangat Baik |
| 10 | Y.10 | 4,27 | Sangat Baik |
| Rata-Rata Total | | 4,08 | Baik |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Tabel 7, menunjukkan pernyataan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) meliputi 10 pernyataan dengan total rata-rata total 4,08, pernyataan Y.9 dengan mean tertinggi yaitu 4,50 pada kategori sangat baik dan pernyataan Y.7 dengan mean terendah yaitu 3,43 pada kategori baik

5. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual | |
|--|-------------------------|-------------------------|------|
| N | | 60 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 | |
| | Std. Deviation | 3,06207752 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,087 | |
| | Positive | ,066 | |
| | Negative | -,087 | |
| Test Statistic | | ,087 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | ,200 ^d | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e | Sig. | ,313 | |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | ,301 |
| | | Upper Bound | ,325 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2025

Mengacu pada tabel 8, hasil pengujian Normalitas didapatkan dari SPSS 26 dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) = 0,313 > 0,05 yang menandakan data berdistribusi normal dengan jumlah sampel yang di uji sebanyak 60 responden. Artinya, asumsi normalitas dalam uji asumsi klasik telah tercukupi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Pelatihan K3 | ,367 | 2,722 |
| | Lingkungan Kerja | ,367 | 2,722 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2025

Mengacu pada hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 9, terlihat bahwa setiap variabel nilai *tolerance*-nya $0,367 > 0,10$ dan nilai VIF setiap variabel yaitu $2,722, 2,722 < 10$. Kesimpulannya, tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| | | Coefficients ^a | | Standardized | | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Coefficients | t | Sig. |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,443 | 2,165 | | 1,128 | ,264 |
| | Pelatihan K3 | ,027 | ,080 | ,075 | ,342 | ,733 |
| | Lingkungan Kerja | -,023 | ,059 | -,086 | -,394 | ,695 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2025

Mengacu pada tabel 10, terlihat bahwa nilai Sig kedua variabel $> 0,05$ yaitu nilai yaitu dengan nilai Sig. Pelatihan K3 (X_1) = 0,733 dan Sig Lingkungan Kerja (X_2) = 0,695. Kesimpulannya, tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga analisis bisa dilanjutkan.

6. Uji Regresi Linear berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| | | Coefficients ^a | | Standardized | | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Coefficients | t | Sig. |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,638 | 3,205 | | ,511 | ,611 |
| | Pelatihan K3 | ,293 | ,118 | ,282 | 2,480 | ,016 |
| | Lingkungan Kerja | ,468 | ,087 | ,611 | 5,366 | <,001 |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

- Mengacu pada hasil analisis regresi, diketahui bahwa variabel Pelatihan K3 memiliki koefisien regresi = 0,293. Artinya, jika pelatihan K3 meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan bertambah sejumlah 0,293. Nilai signifikansinya $0,0016 < 0,05$, sehingga pengaruh Pelatihan K3 kepada Kinerja Karyawan signifikan secara statistik.
- Koefisien regresi Lingkungan Kerja ialah 0,468. Artinya, ketika lingkungan kerja bertambah satu unit, maka kinerja karyawan akan bertambah sebanyak 0,468. Nilai signifikansi (Sig.) adalah $<0,001 < 0,05$, sehingga dampak Lingkungan Kerja kepada Kinerja Karyawan signifikan secara statistik. Dengan demikian, secara signifikan kedua variabel independen yaitu Pelatihan K3 dan Lingkungan Kerja berdampak pada Kinerja Karyawan

7. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,638 | 3,205 | | ,511 | ,611 |
| | Pelatihan K3 | ,293 | ,118 | ,282 | 2,480 | ,016 |
| | Lingkungan Kerja | ,468 | ,087 | ,611 | 5,366 | <,001 |

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 12, dapat diketahui bahwa variabel pelatihan K3 memiliki nilai t hitung = 2,480 > 2,002, dengan sig. 0,016 < 0,05. Artinya, terjadi penerimaan H1 yang menunjukkan bahwa secara signifikan pelatihan K3 berdampak pada karyawan yang berarti, jika pelatihan K3 semakin baik diterima, maka kinerja karyawan semakin bertambah. Variabel lingkungan kerja mendapat nilai t-hitung = 5,366 > 2,002, dengan sig. <0,001 < 0,05. Maka dari itu, terjadi penerimaan pada H2, yang menandakan bahwa secara signifikan lingkungan kerja berdampak kepada kinerja karyawan. Hasil kerja dan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan melalui kecondusifan lingkungan kerja.

8. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 13. Hasil Uji Simultan (Uji F)

| Model | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|--------------------|
| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1482,397 | 2 | 741,199 | 76,370 | <,001 ^b |
| | Residual | 553,203 | 57 | 9,705 | | |
| | Total | 2035,600 | 59 | | | |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Mengacu pada hasil uji F dalam tabel 13, didapat nilai F-hitung ialah 76,370 dengan sig. < 0,001 yang berarti bahwa secara bersamaan, variabel Pelatihan K3 (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berdampak signifikan kepada Kinerja Karyawan (Y). Karena nilai signifikansi < 0,05. Kesimpulannya, secara bersamaan kedua variabel independen tersebut berdampak variabel dependen, sehingga hipotesis nol (H0) ditolak.

Selain itu, nilai F-hitung (76,370) > F-tabel (3,16), yang semakin menguatkan bahwa model regresi signifikan. Kesimpulannya, secara bersamaan Pelatihan K3 dan Lingkungan Kerja berkontribusi signifikan kepada peningkatan Kinerja Karyawan.

9. Uji Determinasi

Tabel 14. Hasil Uji Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,853 ^a | ,728 | ,719 | 3,11534 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan K3

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2025

Mengacu pada hasil pengujian determinasi Tabel 14, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square = 0,728 yang berarti bahwa 72,8% perubahan dalam kinerja karyawan (Y) bisa dijabarkan oleh variabel pelatihan K3 (X1) dan lingkungan kerja (X2). 27,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian.

Selain itu, nilai R Square = 0,719 menandakan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dalam model, hasilnya tetap konsisten, yaitu sebesar 71,9%. R Square tersebut menegaskan bahwa model penelitian cukup baik dalam menguraikan hubungan antara pelatihan K3, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Central Panganpertiwi.

Pembahasan

Pembahasan Deskriptif Pelatihan K3

Variabel pelatihan K3 dalam analisis deskriptif mempunyai nilai rata-rata total = 4,25 yang masuk dalam rentang skala interval 4,21 – 5,00. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan K3 di PT Central Panganpertiwi secara umum berada dalam kategori “sangat baik”. Berdasarkan analisis lebih rinci, jawaban responden terhadap indikator pelatihan K3 menunjukkan variasi. Pernyataan X1.4 terkait efektivitas metode pelatihan mendapatkan nilai tertinggi = 4,45, yang masuk kelompok “sangat baik”. Hal ini menandakan bahwa metode pelatihan yang digunakan selama ini dianggap relevan dan mudah dipahami oleh para peserta. Namun, terdapat aspek yang perlu diperhatikan, seperti pernyataan X1.7 terkait kelengkapan fasilitas pelatihan yang memiliki nilai terendah sebesar 3,85. Nilai ini berada dalam kategori “baik”, namun masih menunjukkan adanya kekurangan pada penyediaan fasilitas yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pelatihan secara optimal.

Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja dalam analisis deskriptif mempunyai nilai rata-rata total = 4,18, yang masuk dalam rentang skala interval 3,41 – 4,20. Sehingga, secara keseluruhan, lingkungan kerja di PT Central Panganpertiwi berada pada kelompok “baik”. Analisis indikator menandakan bahwa kebersihan tempat kerja (X2.3) memperoleh nilai paling tinggi yakni 4,30, yang masuk kategori “sangat baik”. Hal ini

mencerminkan upaya perusahaan dalam menjaga kebersihan lingkungan kerja sehingga menciptakan suasana kerja yang nyaman. Di sisi lain, pernyataan X2.7 terkait tingkat kebisingan di area kerja memiliki nilai paling kecil 3,75, yang masih berada dalam kelompok “baik”. Hal ini menyatakan bahwa meskipun lingkungan kerja secara umum sudah baik, ada kebutuhan untuk mengurangi kebisingan di beberapa area kerja guna meningkatkan fokus dan kenyamanan karyawan.

Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan pada analisis deskriptif mempunyai nilai rata-rata total = 4,32, yang masuk dalam rentang skala interval 4,21 – 5,00. Dengan nilai tersebut, kinerja karyawan di PT Central Panganpertiwi dapat dikategorikan sebagai “sangat baik”. Indikator yang mendapatkan nilai tertinggi adalah Y1.4 terkait pencapaian target pekerjaan, dengan nilai sebesar 4,50. Artinya, mayoritas karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan. Namun, terdapat indikator dengan nilai terendah, yaitu Y1.6 terkait ketepatan waktu penyelesaian tugas, yang memiliki nilai sebesar 3,90. Nilai ini masuk kategori “baik”, tetapi menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk meningkatkan manajemen waktu dalam pelaksanaan tugas oleh karyawan.

Pengaruh Parsial Pelatihan K3 terhadap Kinerja Karyawan

Mengacu pada hasil pengujian yang telah dijalankan, didapatkan keterangan bahwa secara parsial pelatihan K3 berdampak signifikan kepada kinerja karyawan di PT Central Panganpertiwi. Hasil riset ini diperkuat dengan nilai koefisien regresi = 0,293 dan tingkat sig. = 0,016 < 0,05. Artinya, secara parsial pelatihan K3 berdampak signifikan kepada kinerja karyawan. Selain itu, nilai t-hitung 2,480 > t-tabel 2,001. Ini menandakan bahwa H1 diterima, artinya secara signifikan pelatihan K3 berdampak kepada kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien regresi yang positif, artinya setiap peningkatan dalam pelaksanaan pelatihan K3 akan menambah kinerja karyawan sebanyak 0,293 unit.

Hal ini selaras dengan studi Rakhmat (2020) yang menyatakan bahwa secara signifikan pelatihan K3 berdampak kepada kinerja karyawan.

Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mengacu pada hasil riset yang telah dijalankan, didapatkan keterangan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan di PT Central Panganpertiwi. Hasil riset ini diperkuat dengan nilai koefisien regresi = 0,468 dan tingkat sig. < 0,001, yang kurang dari 0,05. Ini berarti secara parsial lingkungan kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan. Selain itu, nilai t-hitung 5,366 > t-tabel 2,001. Ini menandakan bahwa terjadi penerimaan pada H2, artinya lingkungan kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi positif mengartikan bahwa jika kualitas lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan bertambah 0,468.

Hasil tersebut selaras dengan studi Hasna & Lulu (2024) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan.

Pengaruh Simultan Pelatihan K3 dan Lingkungan Kerja kepada Kinerja Karyawan

Pengujian simultan menandakan bahwa pelatihan K3 dan lingkungan kerja secara bersama berdampak signifikan pada kinerja karyawan, dengan nilai F-hitung = 76,370 dan tingkat signifikansi <0,001. Kontribusi gabungan kedua variabel terhadap kinerja karyawan mencapai 72,8% (R Square = 0,728), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian. Hasil ini mengindikasikan bahwa keberhasilan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh sinergi antara pelatihan K3 yang berkualitas dan lingkungan kerja yang mendukung.

Hasil riset ini selaras dengan Lestari & Putra (2021) yang menandakan bahwa pelatihan K3 dan lingkungan kerja secara bersama-sama bisa meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Mengacu pada hasil dan pembahasan pada riset ini, maka bisa disimpulkan bahwa secara deskriptif, untuk variabel pelatihan K3 dan variabel lingkungan kerja secara umum sudah sangat baik, dengan metode pelatihan yang relevan dan mudah dipahami. Namun, fasilitas pelatihan perlu ditingkatkan untuk mendukung pelaksanaan optimal. Lingkungan kerja tergolong baik dengan kebersihan terjaga, meski kebisingan perlu diperhatikan. Untuk variabel kinerja karyawan keseluruhan sangat baik, ditunjukkan oleh kemampuan mereka dalam mencapai target pekerjaan, meskipun masih ada ruang untuk meningkatkan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas.

Secara signifikan pelatihan K3 memengaruhi kinerja karyawan di PT. Central Panganpertiwi. Secara parsial, pelatihan K3 berkontribusi positif dengan meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan kesadaran karyawan terhadap keselamatan kerja. Secara simultan, pelatihan K3 dan lingkungan kerja saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan yang produktif bagi karyawan, sehingga berdampak positif kepada kinerja secara menyeluruh. Hasil ini menegaskan bahwa pengelolaan pelatihan K3 yang interaktif dan perbaikan lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sangat penting.

DAFTAR PUSTAKA

Agustinus, I. G. M., Parwita, I. G. B. S., Suryani, N. N., & Sudiartini, N. W. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*. <https://doi.org/10.47532/jis.v4i1.231>

Sri Rochani Mulyani. (2021). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Widina Bhakti Persada

Bandung.

- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 1(no.2), 1–8.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Hamsah, A. I., Hakim, L., & Razak, R. (2020). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *Kajian Ilmiah Mahasiswa*. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/4048>
- Dinda, P. Budi, R. Wike, P. (2023). *The Effect Of Competency And Compensation On Employee Performance At UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang. Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4). Retrieved from <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Muhammad, Kasful Anwar, & Jamrizal. (2024). Perilaku Dalam Organisasi Individu. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 2(2), 195–203. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i2.2521>
- Mustopa, R., Khopipah Barjah, M., Afina Ahsaina, N., & Rais, Y. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(3), 166–174. <https://doi.org/10.59188/journalsostech.v1i3.21>
- Naomi, K. N., Tewal, B., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Keterampilan, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Massindo Sinar Pratama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 6096–6105. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26675>
- Sasongko, I. W., & Anggiani, S. (2023). Analisis Pengaruh Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan dalam Memperlancar Tujuan Suatu Organisasi. *Journal of Applied Business and Economic*, 10(2), 239–251.
- Sulistiyani, G., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasindo Jaya Tama Sukses Bekasi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2400–2416. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.5298>
- Yuliandi, C. D., & Ahman, E. (2019). Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (Bib) Lembang. *Jurnal MANAJERIAL*, 18(2), 98–109. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v18i2.18761>

- Khoerunnisa, Muhamad Aziz Firdaus, R. T. R. (2022). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Vol.5No.1F, 46–54. <https://doi.org/10.32832/manager.v5i1.6905>
- Praysi., Novie R., & Stefanus S. (2022). Optimalisasi Kinerja Bidang Sosial Budaya Dan Pemerintahan Dalam Perencanaan Pembangunan (Studi Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Mihasa). *Jurnal Governance, (Vol.2)*
- Sutrisno, S. (2020). Pengaruh Pelatihan K3 terhadap Keselamatan Kerja Karyawan di Industri Otomotif. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia, 3(4), 135-142.*
- Fauzi, M., & Fikri, F. (2020). Indikator Pengetahuan dan Kesadaran Karyawan dalam Implementasi K3 di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Kesehatan Kerja, 4(2), 50-56.*
- Akmal, M., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2024). Analysis Of The Work Environment In Improving The Performance Of Employees Of The Karawang Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (Vol. 5)*. Retrieved from <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Hakim, R., Arifin, Z., Sukmawati, D. (2022). Effect of K3 Training and Work Environment on Employee Performance. *Journal of Safety and Productivity 15(4), 251-263.*
- Lestari, A., & Putra, B. (2023). Synergy of K3 Training and Ergonomic Work Environment in Improving Employee Performance. *Journal of Workplace Inovation, 8(1), 120-133.*
- Irmayanti, I., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Mattel Indonesia. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen, 13(3), 252-267.* <https://doi.org/10.52643/jam.v13i3.3344>
- Muhamad, B. K., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Perindustrian dan Perdagangan Karawang, *10(1), 247-255.*
- Riska Dewi, Budi Rismayadi, & Wike Pertiwi. (2024). Analysis Of Human Resource Training In Fish Farming In Coastal Areas Of Tegalurung Village, Subang District. *Management Studies and Entrepreneurship Journal, 5(2), 6373-6381.* Retrieved from <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Sidik, P., & Denok, S. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Tangerang Selatan: Pascal Books.