

# **Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swadaya Mukti Prakarsa**

**M. Alif Fatiano<sup>1</sup>, Khoirur Rozaq<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Surabaya  
e-mail: [mfatianoalif.22061@mhs.unesa.ac.id](mailto:mfatianoalif.22061@mhs.unesa.ac.id)

## **Abstrak**

This study employs a quantitative research approach. A quantitative approach was selected because the study aims to examine relationships and influences between variables expressed as numerical data and analyzed using statistical techniques. Data were collected using a research instrument with the primary objective of testing established hypotheses. Primary data served as the data source; specifically, data were obtained by distributing questionnaires to respondents designated as the study sample. The study population consisted of 57 employees primarily operators and mechanics at the PT Swadaya Mukti Prakarsa workshop. A "saturated sampling" method (census sampling) was used, meaning the entire population was included in the sample. The research was conducted at PT Swadaya Mukti Prakarsa, located in Matan Jaya, Simpang Hilir District, North Kayong Regency, West Kalimantan. Questionnaires were used for data collection, 57 questionnaires were designed and administered to PT Swadaya Mukti Prakarsa personnel specifically those in the workshop as part of the data collection process. A Likert scale was utilized as the measurement tool. Data analysis was performed using multiple linear regression, processed with the aid of the SPSS software program.

**Kata Kunci:** *Occupational Health And Safety (OHS), Non-Physical Work Environment, Employee Performance, Workshop, PT Swadaya Mukti Prakarsa*

## **Abstract**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel yang dinyatakan dalam bentuk data numerik serta dianalisis menggunakan teknik statistik. . Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian dengan tujuan utama menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Pada penelitian ini menggunakan populasi karyawan di workshop terutama operator dan mekanik PT Swadaya Mukti Prakarsa sebanyak 57 orang. sampel menggunakan metode sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang

menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT Swadaya Mukti Prakarsa yang berlokasi di Matan Jaya, Kec. Simpang Hilir, Kabupaten Kayong Utara, Kalimantan Barat. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Dalam penelitian ini 57 kuesioner dirancang dan diberikan kepada pihak PT Swadaya Mukti Prakarsa terkhusus workshop sebagai bagian dari proses pengumpulan data. Pada penelitian ini, skala Likert diterapkan sebagai alat ukur. Teknik analisis menggunakan linear berganda yang di olah melalui bantuan program SPSS.

**Keywords :** *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kinerja Karyawan, Workshop, PT Swadaya Mukti Prakarsa.*

## LATAR BELAKANG

Pendahuluan memuat tentang latar belakang, landasan teori, masalah, rencana strategis perusahaan yang memiliki kontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang efektif berfungsi sebagai fondasi dalam mengembangkan dan memelihara karyawan yang berkualitas yang merupakan sumber aset terpenting bagi organisasi (Sella & Riofita, 2024). Sumber daya manusia memiliki peran sentral dalam seluruh aktivitas organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan tercermin melalui kinerja karyawan yang optimal sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang perlu untuk senantiasa diperhatikan dalam suatu perusahaan karena setiap upaya pencapaian visi perusahaan dengan jalan pelaksanaan misi pada dasarnya diatur oleh manusia. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya agar mampu untuk mencapai visi dan tujuan yang telah ditetapkan dengan tanpa terkendala oleh hambatan-hambatan (Rafel & Octavianti, 2025).

Kinerja karyawan adalah faktor penting dalam memengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Rostina *et al.*, 2020).

Dalam penelitian ini, PT Swadaya Mukti Prakarsa dipilih sebagai objek penelitian. PT Swadaya Mukti Prakarsa merupakan perusahaan yang bergerak di industri kelapa sawit dan menjalankan kegiatan operasional yang didukung oleh berbagai divisi kerja. Salah satu divisi yang memiliki peran penting dalam menunjang kelancaran operasional perusahaan adalah workshop. Workshop merupakan bagian operasional yang bertanggung jawab terhadap kegiatan *maintenance* meliputi *preventive maintenance*, *corrective maintenance*, dan *breakdown maintenance*. *Preventive maintenance* dilakukan secara terjadwal untuk mencegah kerusakan seperti inspeksi rutin, pelumasan, dan penggantian komponen. *Corrective maintenance* dilakukan untuk memperbaiki penurunan performa mesin sebelum terjadi kerusakan total, sedangkan *breakdown maintenance* dilakukan ketika mesin mengalami kerusakan mendadak yang harus segera ditangani agar tidak mengganggu proses produksi. Dalam kegiatan operasionalnya workshop menangani berbagai jenis unit peralatan yang memiliki tingkat kompleksitas tinggi. Unit-unit yang dilakukan *maintenance*

tidak hanya terbatas pada satu jenis mesin, tetapi mencakup mesin produksi utama, alat berat serta peralatan pendukung operasional lainnya. Pada proses pengolahan kelapa sawit, mesin produksi menjadi komponen utama yang harus selalu dalam kondisi optimal karena berperan langsung dalam menentukan kelancaran proses produksi.

Workshop juga bertanggung jawab terhadap perawatan alat berat yang digunakan dalam kegiatan operasional lapangan, seperti *excavator*, *wheel loader*, *tractor*, dan *dump truck*. Alat-alat ini berfungsi untuk mendukung mobilisasi dan kegiatan distribusi sehingga apabila terjadi kerusakan atau keterlambatan perbaikan akan berdampak pada terhambatnya alur operasional secara keseluruhan. Terdapat pula unit pendukung seperti boiler, turbin, generator, pompa, dan air compressor yang berperan dalam menyediakan energi dan sistem pendukung bagi proses produksi. Kegagalan pada unit pendukung ini juga dapat menyebabkan terganggunya seluruh sistem operasional. Untuk mengetahui kinerja karyawan workshop di PT Swadaya Mukti Prakarsa digunakan data target dan realisasi penyelesaian perbaikan unit tahun 2025. Target menunjukkan jumlah unit yang harus diselesaikan berdasarkan perencanaan kerja, sedangkan realisasi merupakan jumlah aktual pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh karyawan. Perbandingan antara target dan realisasi digunakan sebagai indikator kinerja, di mana semakin tinggi tingkat pencapaian target, maka semakin baik kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaktercapaian target menunjukkan adanya kendala dalam proses kerja.

Tabel 1 Data Perbaikan Unit Tahun 2025

| Periode      | Target Unit | Unit Selesai | Persentase (%) |
|--------------|-------------|--------------|----------------|
| Triwulan I   | 55          | 52           | 94,5%          |
| Triwulan II  | 55          | 50           | 90,9%          |
| Triwulan III | 55          | 48           | 87,2%          |
| Triwulan IV  | 55          | 45           | 83,6%          |

Sumber: Workshop PT Swadaya Mukti Prakarsa

Berdasarkan data rekapitulasi kinerja tahun 2025 menunjukkan adanya kecenderungan penurunan kinerja karyawan. Target penyelesaian perbaikan unit sebesar 95% mencakup seluruh unit yang menjadi tanggung jawab workshop. Pada Triwulan I tingkat penyelesaian mencapai 94,5%, kemudian mengalami penurunan pada Triwulan II sebesar 90,9%, Triwulan III sebesar 87,2%, hingga Triwulan IV yang hanya mencapai 83,6%. Penurunan tingkat penyelesaian perbaikan unit ini menunjukkan adanya permasalahan yang perlu mendapat perhatian. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Dengan kata lain, keselamatan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja terkhusus pada lingkungan kerja non fisik menjadi dua aspek penting yang perlu mendapat perhatian khusus terutama pada lingkungan kerja dengan tingkat risiko tinggi. Keselamatan kesehatan kerja (K3) merupakan upaya sistematis untuk melindungi karyawan dari risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Keselamatan kesehatan kerja (K3) merupakan hal penting bagi perusahaan karena berdampak pada kecelakaan dan penyakit kerja bukan hanya merugikan karyawan tetapi perusahaan baik secara langsung ataupun tidak langsung (Kenanga *et al.*, 2020). Keselamatan kesehatan

kerja (K3) merupakan tata kelola yang diterapkan perusahaan untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja sekaligus menciptakan kondisi kerja yang aman dan mendukung kesehatan karyawan. Pelaksanaan keselamatan kesehatan kerja (K3) di Indonesia didasarkan pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang menjadi landasan hukum dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja di lingkungan kerja. Penerapan K3 diperkuat melalui Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Kesehatan Kerja (SMK3), yang mengatur penyelenggaraan secara sistematis, mulai dari implementasi, audit, hingga sertifikasi (Bahaudin & Rizqi, 2026). Di tingkat internasional, penerapan sistem manajemen K3 mengacu pada standar ISO 45001:2018 sebagai pengganti OHSAS 18001. Standar ini mengedepankan pendekatan berbasis risiko dan prinsip perbaikan berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan keselamatan kesehatan kerja dalam organisasi (Selvia *et al.*, 2025).

Berdasarkan fenomena yang terjadi ditemukan adanya kejadian kecelakaan kerja seperti karyawan yang mengalami cedera saat proses perbaikan unit serta kurang konsistennya penggunaan alat pelindung diri (APD) ketika bekerja. Selain itu, keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan meningkatnya *downtime* mesin juga menunjukkan adanya hambatan dalam proses *maintenance*. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penerapan keselamatan kesehatan kerja (K3) belum sepenuhnya optimal. Di sisi lain, pengawasan terhadap prosedur keselamatan kerja belum dilakukan secara maksimal sehingga berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Situasi tersebut turut mempengaruhi rasa aman karyawan dalam bekerja yang berdampak pada menurunnya konsentrasi munculnya rasa cemas serta kurang optimalnya kinerja karyawan.

Tabel 1 Data Kecelakaan Kerja Workshop Tahun 2025

| Tingkat Kecelakaan Kerja | Jumlah Kasus |
|--------------------------|--------------|
| Minor ( <i>Ringan</i> )  | 2            |
| Mayor ( <i>Sedang</i> )  | 2            |
| Fatal ( <i>Berat</i> )   | 4            |
| <b>Total</b>             | <b>8</b>     |

Sumber: Workshop PT Swadaya Mukti Prakarsa

Berdasarkan data di atas, tercatat 8 kasus kecelakaan kerja yang berpotensi menimbulkan kehilangan hari kerja dan penurunan produktivitas. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan K3 di workshop belum optimal sejalan dengan prinsip *zero incident*. Sesuai pedoman *International Labour Organization (ILO)* dan *Occupational Safety and Health Administration (OSHA)* frekuensi dan tingkat keparahan kecelakaan merupakan tolak ukur efektivitas program keselamatan kerja sehingga diperlukan evaluasi dan penguatan sistem keselamatan kesehatan kerja (K3) secara menyeluruh. Berdasarkan hasil observasi di PT Swadaya Mukti Prakarsa terutama workshop masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan keselamatan kesehatan kerja (K3). Terdapat kasus pada tahun 2025 seorang karyawan mengalami kecelakaan kerja berupa terjepit mesin press saat melakukan proses perbaikan komponen. Kejadian tersebut diduga terjadi karena kurangnya pelatihan dan pemahaman terhadap prosedur keselamatan kerja juga tidak

digunakannya alat pelindung diri secara lengkap serta kurangnya pengawasan yang ketat terhadap penggunaan alat sesuai standar operasional. Selain itu, mesin yang digunakan belum melalui pemeriksaan kelayakan secara berkala. Akibat insiden tersebut karyawan mengalami cedera pada bagian tangan dan harus mendapatkan perawatan medis sehingga menghambat proses perbaikan.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan menjamin keselamatan kesehatan kerja (K3) serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Apabila kedua faktor tersebut tidak dikelola dengan baik maka karyawan cenderung bekerja kurang optimal, kurang bertanggung jawab, dan tidak maksimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sebaliknya, penerapan K3 yang baik dan lingkungan kerja non fisik yang kondusif mampu meningkatkan kualitas, kuantitas serta tanggung jawab kerja karyawan. Berdasarkan adanya fenomena gap antara kondisi yang diharapkan dengan kondisi aktual di lapangan, maka peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan ini melalui penelitian yang berjudul: "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Swadaya Mukti Prakarsa."

## **METODE**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel yang dinyatakan dalam bentuk data numerik serta dianalisis menggunakan teknik statistik. Sumber data adalah data primer. Pada penelitian ini menggunakan populasi karyawan di workshop terutama operator dan mekanik PT Swadaya Mukti Prakarsa sebanyak 57 orang. Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT Swadaya Mukti Prakarsa yang berlokasi di Matan Jaya, Kec. Simpang Hilir, Kabupaten Kayong Utara, Kalimantan Barat. Pengolahan data menggunakan analisis linear berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Swadaya Mukti Prakarsa. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan program keselamatan kesehatan kerja (K3) yang dilakukan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa penerapan K3 tidak hanya berfungsi sebagai upaya pencegahan kecelakaan kerja, tetapi juga mampu mendukung kelancaran proses operasional perusahaan. Ketika karyawan merasa aman dalam bekerja, mereka dapat berkonsentrasi pada penyelesaian tugas, meminimalkan kesalahan kerja, serta bekerja secara lebih efektif dan produktif. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Temuan ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan nilai rata-rata variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) sebesar 3,84 yang berada dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai penerapan keselamatan kesehatan kerja (K3) di perusahaan telah berjalan dengan baik. Indikator Pelatihan Keselamatan Kerja (*Training on Safety*) memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,86, yang menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan perhatian terhadap peningkatan pengetahuan dan keterampilan keselamatan kerja karyawan. Tingginya penilaian terhadap indikator pelatihan keselamatan menunjukkan bahwa perusahaan telah berupaya meningkatkan kompetensi karyawan dalam mengenali potensi bahaya, memahami prosedur kerja yang aman, serta menggunakan peralatan kerja sesuai standar operasional. Pengetahuan tersebut membantu karyawan mengurangi kesalahan kerja yang dapat menghambat proses operasional sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Temuan penelitian ini sejalan dengan kondisi yang terjadi di PT Swadaya Mukti Prakarsa yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat risiko kecelakaan kerja yang relatif tinggi. Aktivitas maintenance alat berat, perbaikan mesin produksi, pengelasan, serta penggunaan berbagai peralatan kerja mengharuskan perusahaan menerapkan program K3 secara optimal untuk menjaga keselamatan karyawan. Karakteristik pekerjaan tersebut menjadi salah satu alasan utama mengapa K3 memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan pekerjaan yang bersifat administratif, aktivitas operasional di workshop memiliki potensi bahaya yang lebih tinggi sehingga kelalaian dalam menerapkan K3 dapat menyebabkan kecelakaan kerja, kerusakan peralatan, terhentinya proses operasional, hingga menurunnya kinerja. Oleh karena itu, penerapan K3 menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran aktivitas operasional perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan pada penelitian ini, masih terdapat beberapa kasus kecelakaan kerja yang terjadi selama tahun 2025, termasuk kecelakaan akibat kurangnya kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja dan penggunaan alat pelindung diri (APD). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun penerapan K3 telah berada pada kategori tinggi, masih diperlukan upaya peningkatan agar program keselamatan kerja dapat berjalan lebih efektif. Fenomena tersebut tidak bertentangan dengan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif. Sebaliknya, kondisi tersebut mengindikasikan bahwa penerapan K3 yang telah dilakukan perusahaan telah memberikan dampak positif terhadap kinerja, namun efektivitasnya masih dapat ditingkatkan melalui peningkatan disiplin penggunaan APD, kepatuhan terhadap SOP keselamatan, serta pengawasan yang lebih konsisten. Apabila aspek-aspek tersebut terus diperbaiki, maka risiko kecelakaan kerja dapat semakin ditekan sehingga produktivitas dan kinerja karyawan akan meningkat secara lebih optimal.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan konsistensi pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Penelitian Nafis *et al.* (2025) menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu menciptakan rasa aman dan meningkatkan produktivitas kerja. Selanjutnya, Zuhraidah *et al.* (2025) menemukan bahwa penerapan K3 yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pengurangan risiko kecelakaan kerja dan peningkatan kenyamanan dalam bekerja. Selain itu, Sianturi dan Siregar (2023)

juga menyatakan bahwa K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Konsistensi hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) merupakan faktor yang secara empiris memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Namun demikian, berdasarkan hasil analisis deskriptif masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya sehingga perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Indikator Penggunaan Alat Kerja yang Tepat (*Using the Right Tools*) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,81 dan menjadi indikator dengan nilai terendah pada variabel K3. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang belum sepenuhnya konsisten dalam menggunakan peralatan kerja sesuai prosedur dan standar keselamatan yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, indikator Penyediaan Alat Pelindung Diri (*Provision of PPEs*) memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,83 yang juga relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek ketersediaan, penggunaan, serta pengawasan terhadap pemakaian APD masih perlu ditingkatkan agar perlindungan terhadap karyawan dapat berjalan lebih optimal. Kedua indikator tersebut menjadi perhatian penting karena mayoritas responden merupakan karyawan operasional yang setiap hari bekerja dengan alat berat, mesin produksi, dan kendaraan operasional. Apabila penggunaan alat kerja yang tepat dan kepatuhan terhadap penggunaan APD dapat terus ditingkatkan, maka potensi kecelakaan kerja akan semakin berkurang, proses operasional menjadi lebih lancar, dan kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan. Oleh karena itu, PT Swadaya Mukti Prakarsa perlu memfokuskan perhatian pada peningkatan kepatuhan penggunaan APD, penguatan pengawasan terhadap prosedur keselamatan kerja, serta pelaksanaan pelatihan keselamatan secara berkala.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Swadaya Mukti Prakarsa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat dicapai. Lingkungan kerja non fisik yang kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi kerja, memperkuat kerja sama tim, dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih maksimal. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa aspek psikologis dan hubungan sosial di lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendukung aktivitas operasional perusahaan. Ketika karyawan merasakan hubungan yang baik, kerja sama yang solid, serta dukungan dari rekan kerja maupun atasan, mereka akan lebih mudah berkoordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivitas dan kualitas kerja dapat meningkat.

Hasil tersebut juga didukung oleh analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berada pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan menilai hubungan kerja, serta suasana kerja di PT Swadaya Mukti Prakarsa telah berjalan dengan cukup baik. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan

tugas, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu disempurnakan. Temuan ini sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT Swadaya Mukti Prakarsa. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, masih ditemukan beberapa permasalahan seperti hubungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif, kecenderungan saling menyalahkan ketika terjadi kesalahan kerja, pembagian tugas yang belum optimal, serta adanya tekanan kerja ketika target pekerjaan meningkat. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kenyamanan kerja dan menghambat pencapaian kinerja karyawan. Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tetap berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi hubungan kerja di perusahaan secara keseluruhan masih mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan, namun efektivitasnya belum maksimal karena masih terdapat beberapa hambatan dalam koordinasi antarpegawai. Apabila berbagai permasalahan tersebut dapat diminimalkan, maka lingkungan kerja non fisik akan menjadi semakin kondusif dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara lebih maksimal.

Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh karakteristik responden yang didominasi oleh Mekanik dan Sopir DT TBS. Kedua posisi tersebut memiliki tingkat ketergantungan yang tinggi terhadap koordinasi dan kerja sama tim dalam menyelesaikan pekerjaan. Mekanik harus berkoordinasi dengan operator maupun pengemudi mengenai kondisi unit yang diperbaiki, sedangkan Sopir DT TBS memerlukan interaksi yang baik dengan bagian operasional agar proses pengangkutan berjalan lancar. Oleh karena itu, hubungan kerja yang harmonis, interaksi yang efektif, dan saling mendukung antarpegawai menjadi faktor yang sangat penting dalam menunjang kelancaran operasional dan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wijaya (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik yang kondusif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Penelitian Sari *et al.* (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karena karyawan merasa nyaman dan memperoleh dukungan sosial yang memadai dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, Drajat *et al.* (2022) menjelaskan bahwa hubungan antar individu, suasana kerja, perlakuan yang baik, dan perasaan aman merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja.

Berdasarkan *Social Exchange Theory (SET)*, lingkungan kerja non fisik merupakan bentuk dukungan sosial yang diberikan organisasi kepada karyawan. Ketika perusahaan mampu menciptakan hubungan kerja yang baik, serta suasana kerja yang nyaman, karyawan akan memberikan timbal balik berupa peningkatan kinerja. Hubungan sosial yang positif antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan akan memperkuat komitmen kerja dan meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diberikan perusahaan telah direspons secara positif oleh karyawan melalui peningkatan kinerja. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan memperoleh hubungan kerja yang baik, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, lebih mudah bekerja sama dalam tim, serta lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut menjelaskan mengapa lingkungan

kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Swadaya Mukti Prakarsa. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki. Perusahaan perlu meningkatkan budaya kerja yang lebih suportif, serta membangun hubungan kerja yang lebih harmonis antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan. Perbaikan tersebut menjadi penting mengingat karakteristik pekerjaan di workshop PT Swadaya Mukti Prakarsa menuntut koordinasi yang tinggi antarbagian. Apabila hubungan tidak berjalan dengan baik atau hubungan kerja kurang harmonis, maka potensi terjadinya kesalahan kerja, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, bahkan konflik antarpegawai akan semakin besar. Sebaliknya, apabila perusahaan mampu membangun lingkungan kerja non fisik yang lebih kondusif melalui interaksi terbuka, pembagian tugas yang jelas, dan budaya saling mendukung, maka proses operasional akan berjalan lebih efektif sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat. Dengan demikian, lingkungan kerja non fisik yang lebih kondusif dapat semakin meningkatkan kinerja karyawan PT Swadaya Mukti Prakarsa.

## SIMPULAN

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Swadaya Mukti Prakarsa. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin optimal penerapan program K3 di lingkungan perusahaan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penerapan K3 yang diwujudkan melalui pelaksanaan pelatihan keselamatan kerja, penerapan kebijakan keselamatan, pelaporan cedera kerja, penyediaan alat pelindung diri (APD), penggunaan peralatan kerja yang sesuai dengan standar, serta penerapan sistem pelaporan kecelakaan kerja mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan kondusif.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Swadaya Mukti Prakarsa. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin stabil lingkungan kerja non fisik yang diciptakan perusahaan, semakin maksimal pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang ditandai dengan terjalinnya hubungan kerja yang harmonis, interaksi yang terbuka antara atasan dan bawahan, suasana kerja yang mendukung, perlakuan yang adil, serta adanya rasa aman dan nyaman selama bekerja mampu menciptakan iklim organisasi yang positif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R., Nawaz, M. R., Ishaq, M. I., Khan, M. M., & Ashraf, H. A. (2023). Social Exchange Theory: Systematic Review And Future Directions. *Frontiers In Psychology*, 13(January), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1015921>
- Angraini, W. (2022). The Influence Of Non Physical Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance PT. Sinar Sosro Palembang. *International Journal Of Marketing & Human Resource Research*, 3(2), 80–86. <https://doi.org/10.47747/ijmhrr.V3i2.698>
- Christi Natalia Talakua Conchita V. Latupapua, G. M. P. (2024). The Influence Of Compensation, Non-Physical Work Environment, Workload, And Motivation On

- Employee Performance. *Jurnal Ekonomi*, 13(1), 2278–2290. <https://doi.org/10.54209/Ekonomi.V13i01>
- Drajat, A., Norisanti, N., & Z, F. M. (2022). Peran Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussines (JOMB)*, 4(1), 128–136. <https://doi.org/10.31539/Jomb.V4i1.756>
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343. <https://doi.org/10.32639/Jimmba.V4i3.112>
- Ghozali, H, I. (2021). Bab 2 Pengenalan Program Spss Aplikasi Statistik Dekriptif Dan Crosstabs. In Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26.
- Galuh Reza Dwi Agusta. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Patriot Intan Abadi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 4(3), 447–465. <https://doi.org/10.55606/Jempper.V4i3.5070>
- Hafidh Aziz Rahmansyah,, O. I. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurama*, 6(1), 110–117. <https://doi.org/10.60023/Yw145v74>
- Hariyansyah, F. P., Farida, K., Fitra, F., & Nasution, A. (2025). Analysis Characteristics Work And The Impact Of Non- Physical Work Environment On Performance At Pt . Alva Karya Perkasa Medan. *International Journal Of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research And Technology*, 9(9), 2103–2112. <https://doi.org/10.54443/Ijset.V4i9.979>
- Hazmi, C. R. V. Al, & Nugraha, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal Of Office Administration: Education And Practice*, 1(2), 282–297. <https://doi.org/10.26740/Joaep.V1n2.P282-297>
- Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja , Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Arwana Citra Mulia Tbk. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
- Lelang, N. Y., Anwar, K., Wediawati, T., & Althalets, F. (2021). The Influence Of Non-Physical Work Environment, Satisfaction, And Motivation On Employee Performance At PT Eurotruk Transindo Samarinda *Proceeding Of The International Conference On Management, Entrepreneurship*,. <https://doi.org/10.61132/Icmeb.V2i2.255>
- Muhammad Hafidz Bahaudin, Akhmad Wasiur Rizqi, P. (2026). Evaluasi Kesesuaian Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja ( SMK3 ) Berdasarkan ISO 45001 : 2018 Menggunakan Metode Gap Analysis Dan PDCA. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 5(2), 766–773. <https://doi.org/10.55826/Jtmit.V5i2.1716>
- Munawaroh, S., Rismansyah, R., & Arafat, Y. (2023). The Influence Of Occupational Health And Safety (K3), Work Experience On Employee Performance At PT. Telaga Hikmah Kebun Hikmah Satu, East Pedamaran District. *Inovator*, 12(2), 156–164.

- <https://doi.org/10.32832/Inovator.V12i2.17621>
- Nafis, I., Kistyanto, A., & Witjaksono, A. D. (2025). The Influence Of Training, Occupational Health And Safety (OHS), And Work Discipline On Employee Performance At The Surabaya Fire And Rescue Department. *International Journal Of Social Science And Human Research*, 08(01), 517–523. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/V8-I1-63>
- Pamungkas, D. A., Munggaran, G. R., & Sofyandi, H. (2023). The Effect Of Occupational Health And Safety (OHS) And Motivation On Employee Performance At PT Lautan Sejahtera Nusantara. *Quantitative Economics And Management Studies*, 4(3), 554–564. <https://doi.org/10.35877/454ri.Qems1685>
- Rajagukguk, J., Nadeak, K. M., Putra, Z. A., & Rostina, F. (2020). The Effect Of Occupational Health And Safety (K3), Communication And Leadership Style On Employee Performance At Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Under A Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0). *Jurnal Ekonomi*, 9(01), 248–254. <https://doi.org/10.31004/Riggs.V5i1.7529>
- Rostina, C. F., Muhani, D., & Sinaga, T. (2020). Occupational Health And Safety, Work Discipline, Leadership Style Affect Employee Performance. *International Journal Of Social Science And Business*, 4(4), 429–437. <https://doi.org/10.23887/ijssb.V4i4.28191>
- Sari, S. D. Y., Siregar, L. D., & Santati, P. (2024). The Effect Of Non-Physical Work Environment And Work Motivation On Oriflame Employee's Performance. *Kne Social Sciences*, 2024, 840–852. <https://doi.org/10.18502/Kss.V9i14.16148>
- Segbenya, M., & Yeboah, E. (2022). Effect Of Occupational Health And Safety On Employee Performance In The Ghanaian Construction Sector. *Environmental Health Insights*, 16. <https://doi.org/10.1177/11786302221137222>
- Srisulistiowati, D. B., Ratih Pratiwi, Sugeng Karyadi, H.M.Anwar, & Loso Judijanto. (2023). Analysis Of The Influence Of Leadership, Non-Physical Work Environment And Compensation On Performance Of Workers In National Construction Company. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2806–2810. <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V9i6.1736>
- Selvia R., Vinanda, F., Raply, M., & Hasibuan, A. (2025). Implementasi ISO 45001 Dalam Meningkatkan Kinerja K3 Di Berbagai Sektor Industri. <https://doi.org/10.57213/Antigen.V3i2.665>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta. In *Bandung: Alfabeta*.
- Wijaya, E. (2024). The Influence Of Burnout And The Non-Physical Work Environment On Employee Performance At PT Saudara Buana Samudera Medan. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 22(3), 302–313. <https://doi.org/10.31253/Pe.V22i3.3229>
- Wiranawata, Hilmi. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Minanga Ogan (Studi Kasus Pada Karyawan PKS SENM). *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(3), 92–106. <https://doi.org/10.59581/Jmki-Widyakarya.V2i3.3753>
- Zuhraidah, A., Priantono, S., & Amani, T. (2025). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan,

Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMA* : 4(5), 7555–7567. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i5.9022>