



Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Work-Life Balance* Sebagai Variabel Mediasi

Dita Mulyana Wati¹, Zainal Arifin^{2*}, & Fadma Yulianti³

^{1,2*,3} Institut Bisnis dan Teknologi Kalimantan

*e-Mail: zainal@ibitek.ac.id

Submit Tgl: 28-Juli-2026

Diterima Tgl: 29-Juli-2026

Diterbitkan Tgl: 31-Juli-2026

Abstract: *This study aims to analyze the effect of occupational safety, occupational health, and work environment on employee performance with work-life balance as a mediating variable in Banjarmasin. Specifically, this research examines the direct effect of occupational safety, occupational health, and work environment on work-life balance and employee performance, as well as the mediating role of work-life balance in the relationship between the independent variables and employee performance. This research employed a quantitative approach using a saturated sampling technique involving 50 employees. Primary data were collected through questionnaires distributed to all respondents. The collected data were analyzed using the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) method with the assistance of SmartPLS software. The analysis included the evaluation of the measurement model (outer model), structural model (inner model), and hypothesis testing to determine the significance of the relationships among variables. The results indicate that occupational safety, occupational health, and work environment have a positive and significant effect on work-life balance. Occupational safety and occupational health also have a positive and significant effect on employee performance, whereas the work environment does not have a significant direct effect on employee performance. Furthermore, work-life balance has a positive and significant effect on employee performance and is proven to mediate the relationship between occupational safety, occupational health, work environment, and employee performance.*

Keywords: *Occupational Safety, Occupational Health, Work Environment, Work-Life Balance, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan keseimbangan kerja-hidup sebagai variabel mediasi di Banjarmasin. Secara spesifik, penelitian ini mengkaji pengaruh langsung keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap keseimbangan kerja-hidup dan kinerja karyawan, serta peran mediasi keseimbangan kerja-hidup dalam hubungan antara variabel independen dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh yang melibatkan 50 karyawan. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Analisis tersebut meliputi evaluasi model pengukuran (model luar), model struktural (model dalam), dan pengujian hipotesis untuk menentukan signifikansi hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kerja-hidup. Keselamatan kerja dan kesehatan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan dan terbukti memediasi hubungan antara keselamatan kerja, kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kinerja Karyawan

Cara mengutip Wati, D. M., Arifin, Z., & Yulianti, F. (2026). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Work-Life Balance sebagai Variabel Mediasi. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 1066–1083. <https://doi.org/10.71456/sur.v5i1.2396>

PENDAHULUAN

Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Keselamatan kerja, Kesehatan kerja, dan Lingkungan Kerja merupakan bagian dari strategi pengelolaan SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan, MSDM tidak hanya berfokus pada perekrutan dan pengembangan karyawan, tetapi juga memastikan terciptanya kondisi kerja yang aman, sehat, dan seimbang agar potensi karyawan dapat dimaksimalkan. Oleh karena itu, penerapan K3 dan *work-life balance* menjadi elemen penting dalam kebijakan MSDM Modern.

Keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja merupakan aspek fundamental dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif. K3 tidak hanya bertujuan melindungi tenaga kerja dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tetapi juga memastikan keberlanjutan operasional perusahaan secara efisien.

Menurut *International Commission on Occupational Health* (ICOH), terdapat sekitar 2,9 juta kematian akibat kecelakaan dan penyakit kerja setiap tahun di seluruh dunia. Di Indonesia, BPJS Ketenagakerjaan mencatat 315.579 kasus kecelakaan kerja pada tahun 2023, meningkat sekitar 15% dibanding tahun sebelumnya. Data tersebut menunjukkan bahwa isu K3 masih menjadi perhatian besar, terutama pada industri berisiko tinggi seperti konstruksi dan permesinan.

Permasalahan yang ditemukan di lapangan juga berkaitan dengan rendahnya kepatuhan pekerja dalam menggunakan alat pelindung diri (APD), ketersediaan APD yang belum merata, serta lemahnya pengawasan dan komunikasi mengenai prosedur keselamatan. Penerapan K3 yang belum maksimal dapat berdampak pada terganggunya proses kerja, menurunkan rasa aman, dan berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

Selain aspek keselamatan, kesehatan kerja juga menjadi perhatian. Beberapa karyawan mengeluhkan kelelahan fisik, tidak adanya pemeriksaan kesehatan berkala, serta kurangnya fasilitas pendukung kesehatan di lingkungan kerja. Minimnya perhatian terhadap kesehatan kerja dapat mempengaruhi stamina, konsentrasi, dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik yang kurang memadai, seperti pencahayaan tidak merata, kebisingan tinggi, suhu ruangan panas, dan tata ruang yang kurang ergonomis dapat memicu stres dan menghambat kenyamanan kerja. Sementara lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan dengan rekan kerja, dukungan atasan, dan komunikasi internal turut berdampak pada motivasi serta semangat kerja.

Penerapan keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja yang belum optimal juga berdampak pada *work-life balance* karyawan. Jam kerja panjang, tuntutan

output produksi, serta kondisi kerja fisik yang berat menyebabkan sebagian karyawan kesulitan menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan ini dapat mengakibatkan stres, kelelahan, burnout, hingga penurunan motivasi dan kinerja. Sebaliknya, ketika karyawan dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung memiliki energi lebih, lebih fokus, dan lebih produktif dalam bekerja.

Penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Fitriani & Rahman, 2020; Pratami & Nurdin, 2023). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Putri & Santoso, 2023; Widyastuti, 2022). Namun hanya menguji pengaruh langsung antar variabel dan belum memasukkan *work-life balance* sebagai variabel mediasi di antara keselamatan kerja, kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja.

Dengan adanya kesenjangan antara teori dan praktik serta terbatasnya penelitian yang memasukkan peran mediasi *work-life balance*, maka penelitian ini penting dilakukan. Penelitian ini tidak hanya berkontribusi secara teoritis terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan untuk memperbaiki penerapan K3, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, masih terdapat perbedaan hasil penelitian (research gap) terkait pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya hanya berfokus pada hubungan langsung antar variabel tanpa mempertimbangkan peran variabel mediasi. Dalam hal ini, *work-life balance* diduga memiliki peran penting dalam menjembatani hubungan antara keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antara variabel penelitian secara objektif melalui pengelolaan data numerik. Metode survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden untuk memperoleh data mengenai keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja, *work-life balance* dan kinerja karyawan.

Metode survei digunakan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah ditemukan sebagai sampel penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian sehingga mampu menggambarkan persepsi responden secara sistematis. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan teknik analisis statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

Penelitian ini bersifat *explanatory research*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menganalisis pengaruh langsung maupun tidak komprehensif.

Untuk mendukung analisis hubungan antar variabel, penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS). Metode

ini dipilih karena mampu menguji model penelitian yang melibatkan variabel mediasi serta dapat digunakan pada ukuran sampel yang relatif terbatas. Selain itu, SEM-PLS memungkinkan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian secara simultan sehingga hasil penelitian menjadi lebih akurat dan dapat dipercaya.

Sumber Data

Data primer diperoleh langsung dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan alat berat di Banjarmasin sebagai responden. Data ini menggambarkan persepsi dan pengalaman nyata karyawan mengenai penerapan keselamatan kerja, kesehatan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terhadap kinerja mereka, sebanyak 50 orang responden pada perusahaan alat berat di Banjarmasin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	43	86%
2	Perempuan	7	14%
Total		50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebanyak 43 orang atau sebesar 86% sedangkan responden Perempuan sebanyak 7 orang atau sebesar 14%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan pada Perusahaan tersebut lebih banyak didominasi oleh laki-laki.

Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah(Orang)	Persentase (%)
1	SMA	20	40%
2	SMK	20	40%
3	D3	2	4%
4	S1	8	16%
Total		50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA dan SMK masing-masing sebanyak 20 orang atau sebesar 40%. Responden dengan pendidikan S1 sebanyak 8 orang atau sebesar 16%, dan D3 sebanyak 2 orang atau sebesar 4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja pada perusahaan memiliki latar belakang teknis dan operasional perusahaan.

Distribusi responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

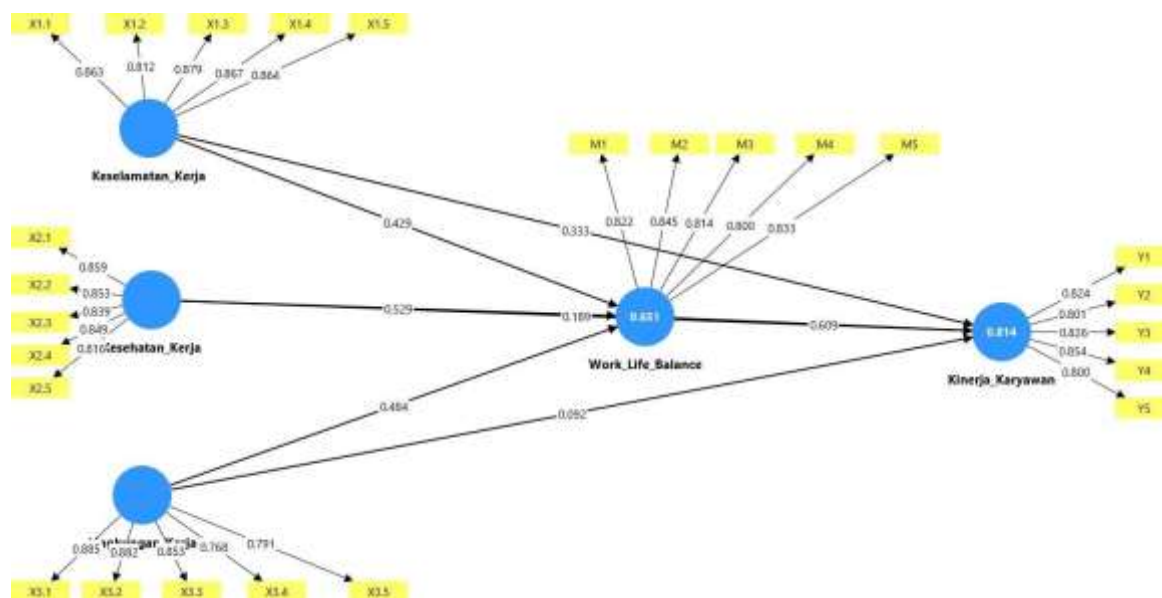
Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	lama Kerja	Jumlah(Orang)	Persentase(%)
1	1-5 Tahun	22	44%
2	6-10	18	36%
3	>10	10	20%
Total		50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui mayoritas responden memiliki lama kerja 1-5 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 44%. Responden dengan lama kerja 6-10 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 36%, sedangkan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 20%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada kategori masa kerja menengah dan cukup berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Hasil pengujian *outer loading* pada masing-masing indikator dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1 Outer Model (*Outer Loading*)

Sumber: Output SmartPLS 4, data diolah peneliti, 2025.

Berdasarkan Gambar 1, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada variabel Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, *Work-life balance*, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai *outer loading* di atas batas minimum yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu merefleksikan konstruk yang diukurnya dengan baik.

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis (*Path Coefficients*)

Hubungan Antar Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	STDEV	T-Statistic	P-Value
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0.092	0.091	0.080	1.147	0.251
Kesehatan Kerja → Kinerja Karyawan	0.189	0.196	0.087	2.185	0.029
Keselamatan Kerja → Kinerja Karyawan	0.333	0.336	0.085	3.924	0.000
Keselamatan Kerja → <i>Work-life balance</i>	0.429	0.425	0.106	4.041	0.000
Lingkungan Kerja → <i>Work-life balance</i>	0.484	0.476	0.085	5.678	0.000
Kesehatan Kerja → <i>Work-life balance</i>	0.529	0.527	0.075	7.059	0.000
<i>Work-life balance</i> → Kinerja Karyawan	0.609	0.595	0.118	5.174	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS 4, 2026

H1: Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap *Work-life balance*

Berdasarkan hasil pengujian H1, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,429 dengan nilai *t-statistic* sebesar 4,041 dan *p-value* sebesar 0,000. Nilai tersebut memenuhi kriteria pengujian hipotesis, yaitu *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05. Dengan demikian, hipotesis H1 diterima, yang berarti keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* karyawan.

H2: Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap *Work-life balance*

Berdasarkan hasil pengujian H2 menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,529 dengan nilai *t-statistic* sebesar 7,059 dan *p-value* sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Oleh karena itu, hipotesis H2 diterima.

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Work-life balance*

Berdasarkan hasil pengujian H3, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,484 dengan nilai *t-statistic* sebesar 5,678 dan *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Dengan demikian, hipotesis H3 diterima.

H4: Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian H4, menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,333 dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,924 dan *p-value* sebesar 0,000. Nilai tersebut memenuhi kriteria pengujian hipotesis, sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis H4 diterima.

H5: Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian H5, diketahui nilai koefisien jalur sebesar 0,189 dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,185 dan *p-value* sebesar 0,029. Nilai tersebut menunjukkan bahwa

kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis H5 diterima.

H6: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian H6, menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,092 dengan nilai *t-statistic* sebesar 1,147 dan *p-value* sebesar 0,251. Nilai tersebut tidak memenuhi kriteria pengujian hipotesis karena $t\text{-statistic} \leq 1,96$ dan $p\text{-value} \geq 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H6 ditolak.

H7: Work-life balance berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian H7, diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,609 dengan nilai *t-statistic* sebesar 5,174 dan *p-value* sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis H7 diterima.

Uji Mediasi

Selanjutnya, dilakukan Uji Mediasi. Uji mediasi dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *Work-life balance* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian efek mediasi dalam penelitian ini menggunakan metode *bootstrapping* dengan melihat nilai *specific indirect effect*, *t-statistic*, dan *p-value*.

Kriteria pengambilan keputusan pada uji mediasi adalah sebagai berikut:

- Jika nilai *t-statistic* $> 1,96$ dan *p-value* $< 0,05$, maka pengaruh tidak langsung dinyatakan berpengaruh
- Jika nilai *t-statistic* $\leq 1,96$ dan *p-value* $\geq 0,05$, maka pengaruh tidak langsung dinyatakan tidak berpengaruh.

Hasil uji mediasi dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.16 berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Mediasi (*Specific Indirect Effect*)

Hubungan Tidak Langsung	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	STDEV	T-Statistic	P-Value
Lingkungan Kerja → <i>Work-life balance</i> → Kinerja Karyawan	0.295	0.286	0.085	3.456	0.001
Kesehatan Kerja → <i>Work-life balance</i> → Kinerja Karyawan	0.322	0.313	0.075	4.275	0.000
Keselamatan Kerja → <i>Work-life balance</i> → Kinerja Karyawan	0.261	0.251	0.075	3.484	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS 4, 2026.

H8: Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work-life balance*

Berdasarkan hasil uji *specific indirect effect*, diketahui bahwa pengaruh tidak langsung Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work-life balance* memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,261, dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,484 dan *p-value* sebesar 0,000. Nilai tersebut memenuhi kriteria pengujian hipotesis, yaitu $t\text{-statistic} > 1,96$ dan $p\text{-value} < 0,05$.

Hasil ini menunjukkan bahwa *Work-life balance* mampu memediasi secara signifikan

hubungan antara Keselamatan Kerja dan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis H8 diterima. Artinya, semakin baik penerapan keselamatan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat melalui terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

H9: Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work-life balance*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work-life balance* memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,322, dengan nilai *t-statistic* sebesar 4,275 dan *p-value* sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung yang terjadi bersifat positif dan signifikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work-life balance* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Kesehatan Kerja dan Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis H9 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kesehatan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan apabila didukung oleh keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi yang optimal.

H10: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work-life balance*

Berdasarkan hasil uji mediasi, diketahui bahwa pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Work-life balance* memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,295, dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,456 dan *p-value* sebesar 0,001. Nilai tersebut memenuhi kriteria signifikansi statistik.

Hasil ini menunjukkan bahwa *Work-life balance* secara signifikan memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis H10 diterima. Artinya, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila karyawan mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keselamatan kerja terhadap *Work-life balance*

Berdasarkan hasil penelitian, keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* karyawan pada perusahaan alat berat Banjarmasin. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan keselamatan kerja di perusahaan, maka semakin baik pula *work-life balance* yang dirasakan oleh karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan keselamatan kerja, seperti penggunaan alat pelindung diri (APD), pemeliharaan fasilitas kerja, penerapan prosedur kerja yang aman, serta kesiapsiagaan menghadapi keadaan darurat mampu menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Kondisi tersebut membantu karyawan mengurangi stres kerja sehingga lebih mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori Better Work dan ILO (2023) yang menyatakan bahwa penerapan keselamatan kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, mengurangi risiko kecelakaan kerja, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Sari dan Putra (2021) serta Wibowo (2020) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan keselamatan kerja yang baik tidak hanya melindungi karyawan dari risiko kecelakaan kerja, tetapi juga membantu menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sehingga *work-life balance* karyawan dapat meningkat.

Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan prosedur penanganan keadaan darurat yang dipahami oleh karyawan. Adanya prosedur tanggap darurat mampu meningkatkan kesiapsiagaan karyawan dalam menghadapi situasi darurat sehingga dapat meminimalkan dampak yang ditimbulkan apabila terjadi kecelakaan kerja.

Keselamatan kerja yang diterapkan secara optimal memberikan rasa aman kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Rasa aman tersebut mampu mengurangi kekhawatiran terhadap risiko kecelakaan kerja sehingga tingkat stres selama bekerja menjadi lebih rendah. Kondisi ini memungkinkan karyawan untuk lebih mudah menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Semakin baik penerapan keselamatan kerja, maka semakin baik pula *work-life balance* yang dirasakan karyawan.

Pada Perusahaan alat berat Banjarmasin, penerapan keselamatan kerja melalui penggunaan alat pelindung diri (APD), penerapan prosedur kerja yang aman, serta pengawasan terhadap aktivitas kerja memberikan kontribusi terhadap terciptanya rasa aman bagi karyawan. Kondisi tersebut membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja sehingga mampu menjalankan pekerjaan secara optimal.

Keselamatan kerja yang baik mampu menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Kondisi kerja yang aman dapat mengurangi khawatir terhadap risiko kecelakaan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih tenang dan fokus. Rasa aman tersebut secara tidak langsung membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari dan Putra (2021) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap *work-life balance* karyawan. Lingkungan kerja yang aman dapat mengurangi stres kerja serta meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan.

Dengan demikian, penerapan keselamatan kerja yang baik di Perusahaan alat berat Banjarmasin dapat membantu menciptakan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi yang lebih baik bagi karyawan.

Pengaruh Kesehatan kerja terhadap *Work-life balance*

Berdasarkan hasil penelitian, kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* karyawan pada Perusahaan alat berat Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kesehatan kerja, maka semakin baik pula keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh analisis deskriptif variabel kesehatan yang menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata tertinggi memperoleh penilaian yang baik dari responden. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah memberikan perhatian terhadap kesehatan karyawan melalui penyediaan fasilitas kesehatan dan lingkungan kerja yang mendukung. Kondisi kesehatan yang baik membantu karyawan bekerja secara optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kesehatan kerja merupakan faktor penting yang mendukung kemampuan karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan secara optimal. Karyawan yang

memiliki kondisi fisik dan mental yang baik akan lebih mudah mengelola tuntutan pekerjaan sehingga tidak mudah mengalami kelelahan maupun stres. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan kondisi di Perusahaan alat berat Banjarmasin, kesehatan kerja yang baik mampu meningkatkan kenyamanan karyawan selama bekerja sehingga mereka tetap memiliki energi untuk menjalankan aktivitas di luar pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan kesehatan kerja akan berdampak pada meningkatnya *work-life balance* karyawan.

Kesehatan kerja yang baik dapat meningkatkan kondisi fisik dan mental karyawan sehingga mereka mampu menjalankan pekerjaan dengan lebih optimal tanpa mengalami kelelahan berlebihan. Karyawan ini memiliki kondisi kesehatan yang baik cenderung lebih mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Raahmawati dan Nugroho (2022) yang menyatakan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *work-life balance* karyawan, Lingkungan kerja yang mendukung kesehatan fisik dan mental akan membantu karyawan menjaga keseimbangan kehidupan kerja.

Dengan demikian, penerapan kesehatan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus menciptakan *work-life balance* yang lebih baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Work-life balance*

Berdasarkan hasil Penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* karyawan pada Perusahaan alat berat Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja yang menunjukkan bahwa indikator dengan nilai rata-rata tertinggi memperoleh penilaian yang tinggi dari responden. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif telah dirasakan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang baik meningkatkan semangat kerja, kenyamanan, serta produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif memberikan pengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mampu mengurangi tekanan kerja sehingga karyawan merasa lebih nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi tersebut membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pada Perusahaan alat berat Banjarmasin, hubungan kerja yang baik, kondisi tempat kerja yang mendukung, serta komunikasi yang efektif menjadi faktor yang membantu karyawan merasa lebih nyaman selama bekerja. Kenyamanan tersebut berpengaruh terhadap meningkatnya *work-life balance* karyawan.

Lingkungan kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, dapat memberikan suasana kerja yang lebih positif bagi karyawan. Pencahayaan yang baik, kebersihan tempat kerja, serta hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan dapat meningkatkan kenyamanan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nugraha dan Suryani (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap *work-life balance* karyawan.

Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Penelitian keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan alat berat Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan keselamatan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan keselamatan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Keselamatan kerja yang baik mampu menciptakan rasa aman bagi karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Selain itu, risiko kecelakaan kerja yang rendah juga dapat mengurangi gangguan dalam proses kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri dan Saputra (2021) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penerapan keselamatan kerja yang baik dapat menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Penelitian kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan alat berat Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kesehatan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) dinyatakan diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan alat berat Banjarmasin. Kesehatan kerja yang baik mampu meningkatkan daya tahan fisik dan konsentrasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Karyawan yang memiliki kondisi kesehatan yang baik akan memiliki kemampuan bekerja secara optimal. Kondisi fisik dan mental yang sehat membuat karyawan lebih mudah berkonsentrasi, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya perhatian perusahaan terhadap kesehatan kerja, produktivitas karyawan dapat terus ditingkatkan. Oleh karena itu, kesehatan kerja menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki kondisi kesehatan yang baik cenderung memiliki energi kerja yang lebih stabil, tingkat absensi yang rendah, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Santoso dan Wijaya (2022) yang menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kesehatan kerja yang baik dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan alat berat Banjarmasin. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum mampu memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan

kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis keenam (H6) dinyatakan ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja pada perusahaan belum menjadi faktor utama yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja memiliki peran dalam menciptakan kenyamanan dalam pekerjaan, namun dalam penelitian ini faktor tersebut belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan tetap mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik meskipun kondisi lingkungan kerja yang ada belum sepenuhnya optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak selalu memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, seperti keselamatan kerja dan kesehatan kerja. Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini dapat disebabkan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dalam penelitian ini belum menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan tetap perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Penelitian *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan alat berat Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis ketujuh (H7) dinyatakan diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan alat berat Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah serta motivasi kerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Febrianti dan Pratama (2022) yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti keselamatan kerja, kesehatan kerja, pengalaman kerja, motivasi, serta kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Meskipun demikian, perusahaan tetap perlu menjaga kondisi lingkungan kerja agar tetap nyaman dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik tetap mampu meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan meskipun tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja melalui *Work-life balance*

Berdasarkan hasil Penelitian *work-life balance* mampu memediasi pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan alat berat Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan keselamatan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui terciptanya *work-life balance* yang lebih baik. Dengan demikian, hipotesis kedelapan (H8) dinyatakan diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *work-life balance* sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* mampu menjadi perantara dalam hubungan antara keselamatan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji *direct effect*, keselamatan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan keselamatan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji *indirect effect*, keselamatan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja melalui *work-life balance*. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja yang baik mampu meningkatkan *work-life balance* karyawan, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja.

Secara logika ilmiah, keselamatan kerja yang baik akan menciptakan rasa aman bagi karyawan dalam bekerja. Rasa aman tersebut dapat mengurangi risiko kecelakaan dan tekanan kerja sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan lebih tenang serta mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini akan meningkatkan fokus dan produktivitas kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Dengan demikian, *work-life balance* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Clarke (2013) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Selain itu, Haar et al. (2014) juga menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja melalui *Work-life balance*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H9), *work-life balance* mampu memediasi pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan alat berat Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan apabila didukung oleh keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, hipotesis kesembilan (H9) dinyatakan diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *work-life balance* sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* mampu menjadi perantara dalam hubungan antara kesehatan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji *direct effect*, kesehatan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi kesehatan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji *indirect effect*, kesehatan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja melalui *work-life balance*. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja yang baik mampu meningkatkan *work-life balance* karyawan, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja.

Kesehatan kerja yang baik akan membantu karyawan menjaga kondisi fisik dan mental sehingga mampu menjalankan pekerjaan maupun kehidupan pribadi secara seimbang. Keseimbangan tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan semangat kerja, motivasi, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, *work-life balance* menjadi

mekanisme yang memperkuat pengaruh kesehatan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di Perusahaan alat berat Banjarmasin.

Secara logika ilmiah, kondisi kesehatan kerja yang baik memungkinkan karyawan memiliki kondisi fisik dan mental yang optimal. Karyawan yang sehat akan lebih mampu mengelola waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga tercipta keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan ini akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Dengan demikian, *work-life balance* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kesehatan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Koopmans et al. (2014) yang menyatakan bahwa kondisi kesehatan berpengaruh terhadap kinerja individu. Selain itu, Haar et al. 2014) juga menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui *Work-life balance*

Berdasarkan hasil Penelitian *work-life balance* mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan alat berat Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui terciptanya *work-life balance* yang baik. Dengan demikian, hipotesis kesepuluh (H10) dinyatakan diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *work-life balance* sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* mampu menjadi perantara dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji *direct effect*, lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji *indirect effect*, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja melalui *work-life balance*. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan *work-life balance* karyawan, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja.

Secara logika ilmiah, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan mengurangi tekanan kerja serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kondisi ini memungkinkan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan tersebut akan meningkatkan fokus, kepuasan kerja, serta produktivitas kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, *work-life balance* berperan sebagai variabel mediasi.

KESIMPULAN

1. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *work-life balance* mampu memediasi pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cakra Perkasa Jaya Mulia Banjarmasin.
2. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work-life balance* juga mampu memediasi pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cakra Perkasa Jaya Mulia Banjarmasin.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Meskipun

demikian, *work-life balance* mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cakra Perkasa Jaya Mulia Banjarmasin.

4. Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Kinerja karyawan dipengaruhi secara langsung oleh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan *work-life balance*. Sementara itu, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terjadi melalui peran mediasi *work-life balance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2020). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management*. New York: McGraw-Hill.
- Better Work/ILO. (2023). *Occupational safety and health guidelines*. Geneva: International Labour Organization.
- Better Work & International Labour Organization. (2023). *Workplace safety and health guidelines*. Geneva: ILO.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1-19.
- Clarke, S. (2013). Safety leadership: A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(1), 22-49.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Fisher, G. (2001). Work/personal life balance: A construct development study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-81.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011a). Work-family balance: A review and extension. *Journal of Management*, 37(1), 165-171.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011b). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed.). Washington, DC: American Psychological Association.
- Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of *work-life balance* on job satisfaction, life satisfaction and mental health. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- International Labour Organization. (2023). *Occupational safety and health standards*. Geneva: ILO.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Conceptual frameworks of individual work performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(6), 640-647.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Leblebici, D. (2012). Impact of workplace quality on employee's productivity. *Journal of Business Economics and Finance*, 1(1), 38-49.
- Lockwood, N. R. (2018). *Work-life balance: Challenges and solutions*. SHRM Research Quarterly.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human resource management*. Boston: Cengage Learning.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2019). *Human resource management*. Boston: Pearson Education.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946-953.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Human resource management*. New York: McGraw-Hill.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach* (7th ed.). Chichester: Wiley.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. (2018). *Higiene perusahaan dan kesehatan kerja (HIPERKES)*. Jakarta: Sagung Seto.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarwaka. (2019). *Keselamatan dan kesehatan kerja: Manajemen dan implementasi K3 di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tondang, I. S., Wijayati, P. D., & Syah, M. A. (2022). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. *SEMAGRI*.
- Widyastuti, S. (2022). Pengaruh kesehatan kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 115-125.
- World Health Organization. (2022a). *Occupational health: A manual for primary health care workers*. Geneva: WHO.
- World Health Organization. (2022b). *Occupational health: Protecting workers' health*. Geneva: WHO.
- Yuliani, T., & Pratama, H. (2021). Penerapan K3 terhadap kinerja karyawan di industri manufaktur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(3), 45-52.